Deutscher Bundestag
1. Wahlperiode
1949

Drucksache Nr. 3343

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
4 - 42106 - 1111/52

Bonn, den 6. Mai 1952

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Anliegend übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlußfassung des Bundestages herbeizuführen (Anlage 1).

Federführend ist der Bundesminister der Justiz.

Der Bundesrat hat zu der Gesetzesvorlage in seiner Sitzung am 29. Februar 1952 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes nach Anlage 2 Stellung genommen.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates ist in Anlage 3 dargelegt.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers
Blücher

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei Gebr. Scheur, Bonn
Allein-Vertrieb: Dr. Hans Heger, Andernach, Breite Straße 30,
und Wiesbaden, Nietzschestraße 1

Entwurf eines Gesetzes

über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

I.

Geltungsbereich

§ 1

Diesem Gesetz unterliegen die Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge von Arbeitsnehmern im privaten und öffentlichen Dienst, von Beamten und von gesetzlichen Vertretern juristischer Personen.

II.

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten Dienst

1. Begriffsbestimmungen

§ 2

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge

(1) Erfindungen von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes sind Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

(2) Technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes sind Vorschläge für sonstige technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

§ 3

Diensterfindungen und freie Erfindungen

(1) Erfindungen von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes können gebundene oder freie Erfindungen sein.

(2) Gebundene Erfindungen (Diensterfindungen) sind während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindungen, die

1. aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder
2. maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen.

(3) Sonstige Erfindungen von Arbeitnehmern sind freie Erfindungen. Sie unterliegen nur den Beschränkungen der §§ 15 und 16.

2. Diensterfindungen

§ 4

Meldepflicht

(1) Der Arbeitnehmer, der eine Diensterfindung gemacht hat, ist verpflichtet, diese unverzüglich dem Arbeitgeber gesondert schriftlich zu melden und die Meldung als solche kenntlich zu machen. Sind mehrere Arbeitnehmer an dem Zustandekommen der Erfindung beteiligt, so können sie die Meldung auch gemeinsam abgeben.

(2) In der Meldung hat der Arbeitnehmer die technische Aufgabe, ihre Lösung und das Zustandekommen der Diensterfindung zu beschreiben. Erforderliche Aufzeichnungen sollen beigefügt werden. Die Meldung soll dem Arbeitnehmer dienstlich erteilte Weisungen oder Richtlinien, die benutzten Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes, die Mitarbeiter sowie Art und Umfang ihrer Mitarbeit angeben und dasjenige hervorheben, was der meldende Arbeitnehmer als seinen eigenen Anteil ansieht.

(3) Der Arbeitgeber hat den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

§ 5

Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitgeber kann eine Diensterfindung unbeschränkt in Anspruch nehmen.

(2) Statt der unbeschränkten Inanspruchnahme kann der Arbeitgeber eine Diensterfindung, die sich auf ein Arbeitsmittel oder ein Arbeitsverfahren bezieht, beschränkt in Anspruch nehmen.

(3) Die Inanspruchnahme wird durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer ausgeübt. Die Erklärung ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Eingang der Meldung schriftlich abzugeben.

§ 6

Wirkung der Inanspruchnahme

(1) Mit Zugang der Erklärung der unbeschränkten Inanspruchnahme gehen alle Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeitgeber über.

(2) Mit Zugang der Erklärung der beschränkten Inanspruchnahme erwirbt der Arbeitgeber nur das nichtausschließliche Recht, den Gegenstand der Diensterfindung und, wenn der Gegenstand der Diensterfindung ein Arbeitsverfahren ist, auch die durch das Verfahren unmittelbar herstellbaren Erzeugnisse für die Bedürfnisse seines eigenen Betriebes herzustellen oder herstellen zu lassen und zu gebrauchen.

(3) Verfügungen, die der Arbeitnehmer über eine Diensterfindung vor der Inanspruchnahme getroffen hat, sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam, soweit seine Rechte beeinträchtigt werden.

§ 7

Frei gewordene Diensterfindungen

Eine Diensterfindung wird frei, wenn der Arbeitgeber sie freigibt oder sie nicht innerhalb der Frist des § 5 in Anspruch genommen hat. Über eine frei gewordene Diensterfindung kann der Arbeitnehmer ohne die Beschränkungen der §§ 15 und 16 frei verfügen.

§ 8

Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Diensterfindung in Anspruch genommen hat.

(2) Für die Bemessung der Vergütung sind insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Diensterfindung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Diensterfindung maßgebend.

(3) Der Bundesminister für Arbeit kann Richtlinien über die Bemessung der Vergütung erlassen.

§ 9

Feststellung oder Festsetzung der Vergütung

(1) Die Art und Höhe der Vergütung soll in angemessener Frist nach der Inanspruchnahme, spätestens innerhalb von drei Monaten nach Erteilung des Schutzrechtes, durch Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgestellt werden. Im voraus geleistete Beträge sind auf die Vergütung anzurechnen. Wenn mehrere Arbeitnehmer an der Diensterfindung beteiligt sind, ist die Vergütung für jeden gesondert festzustellen. Die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Erfinder an der Diensterfindung sind den Beteiligten bekanntzugeben.

(2) Falls eine Einigung über die Vergütung nicht zustandekommt, hat der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von einem Monat durch eine begründete schriftliche Erklärung an den Arbeitehmer die Vergütung festzusetzen und entsprechend der Festsetzung zu zahlen.

(3) Der Arbeitnehmer kann der Festsetzung innerhalb einer Frist von einem weiteren Monat durch eine schriftliche Erklärung widersprechen, wenn er mit der Festsetzung nicht einverstanden ist. Andernfalls wird die Festsetzung für beide Teile verbindlich.

(4) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können eine andere Regelung der Vergütung verlangen, wenn sich Umstände wesentlich ändern, die für die Feststellung oder Festsetzung der Vergütung maßgebend waren. Rückzahlung einer bereits geleisteten Vergütung kann nicht verlangt werden.

§ 10

Schutzrechtsanmeldung im Inland

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet und allein berechtigt, eine gemeldete Diensterfindung im Inland zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden, solange die Diensterfindung nicht frei geworden ist. Die Anmeldung hat unverzüglich zu geschehen.

(2) Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung entfällt:

1. wenn der Arbeitgeber die Inanspruchnahme nach § 5 Abs. 2 beschränkt hat;
2. wenn der Arbeitnehmer der Nichtanmeldung zustimmt;
3. wenn die Voraussetzungen des § 14 vorliegen.

(3) Genügt der Arbeitgeber seiner Anmeldepflicht trotz Inanspruchnahme der Diensterfindung nicht und bewirkt er die Anmeldung auch nicht innerhalb einer ihm vom Arbeitnehmer gesetzten Nachfrist, so kann der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber die Diensterfindung zum Schutzrecht anmelden.

(4) Hat der Arbeitgeber die Inanspruchnahme nach § 5 Abs. 2 beschränkt, so ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, die Diensterfindung zum Schutzrecht anzumelden.

§ 11

Schutzrechtsanmeldung im Ausland

(1) Nach Inanspruchnahme der Diensterfindung ist der Arbeitgeber berechtigt, diese auch im Ausland zur Erteilung von Schutzrechten anzumelden.

(2) Soweit der Arbeitgeber Auslandsschutzrechte nicht erwerben will, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen und auf dessen Verlangen ihm den Erwerb von Auslandsschutzrechten so rechtzeitig zu ermöglichen, daß dieser die Prioritätsfristen der zwischenstaatlichen Verträge auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes ausnutzen kann.

(3) Der Arbeitgeber kann sich zugleich mit der Freigabe nach Absatz 2 ein Recht zur nichtausschließlichen Benutzung der Diensterfindung in den betreffenden Auslandsstaaten gegen angemessene Vergütung vorbehalten.

§ 12

Gegenseitige Rechte und Pflichten beim Erwerb von Schutzrechten

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zugleich mit der Anmeldung der Diensterfindung zum Schutzrecht Abschriften der Anmeldeunterlagen zu geben. Er hat ihn von dem Fortgang des Verfahrens zu unterrichten und ihm auf Verlangen Einsicht in den Schriftwechsel zu gewähren.

(2) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Verlangen beim Erwerb von Schutzrechten zu unterstützen und die erforderlichen Erklärungen abzugeben.

§ 13

Aufgabe des Schutzrechts

(1) Wenn der Arbeitgeber ein Schutzrecht für eine von ihm in Anspruch genommene Diensterfindung nicht länger aufrechterhalten will, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen und ihm auf dessen Verlangen und Kosten das Schutzrecht zu übertragen sowie die zur Wahrung des Schutzrechts erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(2) Mit der Mitteilung nach Absatz 1 kann sich der Arbeitgeber zugleich ein Recht zur nichtausschließlichen Benutzung der Diensterfindung gegen angemessene Vergütung vorbehalten. Eine bereits gezahlte Vergütung ist hierbei zu berücksichtigen.

(3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Schutzrecht aufzugeben, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung die Übertragung des Schutzrechts verlangt.

§ 14

Geheimerfindung

(1) Wenn berechtigte Interessen des Betriebes es erfordern, eine gemeldete Diensterfindung nicht bekannt werden zu lassen, kann der Arbeitgeber von der Erwirkung eines Schutzrechts absehen, sofern er die Schutzfähigkeit gegenüber dem Arbeitnehmer anerkennt.

(2) Erkennt der Arbeitgeber die Patentfähigkeit der Diensterfindung nicht an, so ist er verpflichtet, die Diensterfindung im Inland zum Patent anzumelden und berechtigt, die Anmeldung nach Erlaß des Bekanntmachungsbeschlusses zurückzunehmen. Die Entscheidung des Patentamts ist im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend.

(3) Bei der Festsetzung der Vergütung für Geheimerfindungen sind die wirtschaftlichen Nachteile zu berücksichtigen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, daß auf die Diensterfindung kein Schutzrecht erteilt worden ist.

3. Freie Erfindungen

§ 15

Mitteilungspflicht

(1) Der Arbeitnehmer, der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine freie Erfindung gemacht hat, hat darüber seinem Arbeitgeber unverzüglich eine schriftliche Mitteilung zu machen. In der Mitteilung muß die Erfindung und erforderlichenfalls ihre Entstehung so beschrieben sein, daß der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

(2) Widerspricht der Arbeitgeber der Ansicht des Arbeitnehmers, daß eine freie Erfindung vorliege, nicht binnen dreier Monate nach Zugang der Mitteilung, so kann er die Erfindung nicht mehr als Diensterfindung in Anspruch nehmen.

§ 16

Anbietungspflicht des Arbeitnehmers für bestimmte freie Erfindungen

(1) Ist eine freie Erfindung im Betriebe des Arbeitgebers wirtschaftlich auswertbar, so hat der Arbeitnehmer vor einer anderweitigen Verwertung der Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zunächst dem Arbeitgeber ein Benutzungsrecht in angemessenem Umfang und zu angemessenen Bedingungen anzubieten. Das Angebot kann zugleich mit der Mitteilung nach § 15 abgegeben werden.

(2) Nimmt der Arbeitgeber das Angebot innerhalb einer Frist von drei Monaten nicht an, so erlischt das Vorrecht.

(3) Nimmt der Arbeitgeber das Angebot rechtzeitig an, kommt aber eine Einigung über den Umfang oder die Bedingungen des Benutzungsrechts nicht zustande, so setzt das Patentamt den Umfang oder die Bedingungen fest. § 14 Abs. 4 und 5 des Patentgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

4. Technische Verbesserungsvorschläge

§ 17

(1) Für technische Verbesserungsvorschläge, die im Verhältnis zu der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit eine Sonderleistung darstellen, hat der Arbeitgeber eine angemessene Vergütung zu gewähren, wenn er den technischen Verbesserungsvorschlag verwertet. Die Bestimmungen der §§ 8 und 9 sind entsprechend anzuwenden.

(2) Für sonstige technische Verbesserungsvorschläge kann der Arbeitgeber eine Belohnung gewähren.

5. Gemeinsame Bestimmungen

§ 18

Erfinderberater

(1) In Betrieben können durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein oder mehrere Erfinderberater bestellt werden.

(2) Der Erfinderberater soll insbesondere den Arbeitnehmer bei der Abfassung der Meldung (§ 4) oder der Mitteilung (§ 15) unterstützen sowie auf Verlangen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bei der Ermittlung einer angemessenen Vergütung mitwirken.

§ 19

Unabdingbarkeit

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes können zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgedungen werden.

(2) Zulässig sind Abreden über Diensterfindungen nach ihrer Meldung, über freie Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge nach ihrer Mitteilung, soweit die Abreden nicht offenbar unbillig sind.

(3) Auf die offenbare Unbilligkeit einer Abrede kann sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber nicht berufen, wenn er die Unbilligkeit nicht spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber geltend macht.

§ 20

Geheimhaltungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die ihm gemeldete oder mitgeteilte Erfindung eines Arbeitsnehmers solange geheimzuhalten, als er sie nicht in Anspruch genommen und zum Schutzrecht angemeldet hat.

(2) Der Arbeitnehmer hat eine Diensterfindung solange geheimzuhalten, als sie nicht frei geworden ist.

(3) Sonstige Personen, die auf Grund dieses Gesetzes von einer Erfindung Kenntnis bekommen haben, dürfen ihre Kenntnis weder auswerten noch preisgeben.

§ 21

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Rechte und Pflichten aus diesem Gesetz werden durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt, soweit im Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Meldet ein früherer Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts an, so wird ver-

mutet, daß die Erfindung während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gemacht worden ist.

§ 22

Konkurs

(1) Wird über das Vermögen des Arbeitgebers der Konkurs eröffnet, so hat der Arbeitnehmer ein Vorkaufsrecht hinsichtlich der von ihm gemachten und vom Arbeitgeber in Anspruch genommenen Diensterfindung, falls der Konkursverwalter diese ohne den Geschäftsbetrieb veräußert.

(2) Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung für die Inanspruchnahme einer Diensterfindung (§ 5) oder für das Benutzungsrecht an einer freien Erfindung (§ 16) werden im Konkurs über das Vermögen des Arbeitgebers im Range unmittelbar nach den in § 61 Nr. 1 der Konkursordnung genannten, jedoch vor allen übrigen Konkursforderungen berücksichtigt. Mehrere Ansprüche werden nach dem Verhältnis ihrer Beträge befriedigt.

6. Verfahren

a) Schiedsverfahren

§ 23

Gütliche Einigung

In allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes kann jederzeit die Schiedsstelle angerufen werden. Die Schiedsstelle hat zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen.

§ 24

Errichtung der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle wird beim Deutschen Patentamt in München errichtet.

(2) Die Schiedsstelle kann außerhalb ihres Sitzes zusammentreten.

§ 25

Besetzung der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern.

(2) Der Vorsitzende soll die Fähigkeit zum Richteramt besitzen. Er wird vom Präsidenten des Patenatmts am Beginn des Kalenderjahres für dessen Dauer aus den Mitgliedern des Patentamts berufen.

(3) Die Beisitzer sollen auf dem Gebiet der Technik, auf das sich die die Erfindung oder der technische Verbesserungsvorschlag bezieht, besondere Erfahrung besitzen. Sie werden vom Präsidenten des Patentamts aus den Mitgliedern oder Hilfsmitgliedern des Patentamts für den einzelnen Streitfall berufen.

(4) Auf Antrag eines Beteiligten ist die Schiedsstelle um einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmerbeisitzer zu erweitern. Diese Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts aus Vorschlagslisten ausgewählt und für den einzelnen Streitfall bestellt. Zur Einreichung von Vorschlagslisten sind berechtigt die Spitzenorganisationen von Arbeitgebervereinigungen und von Gewerkschaften, ferner Gewerkschaften, die keiner Spitzenorganisation angeschlossen sind, wenn ihnen eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern angehört, von denen nach der ihnen im Betrieb obliegenden Tätigkeit erfinderische Leistungen erwartet werden.

§ 26

Anrufung der Schiedsstelle

(1) Die Anrufung der Schiedsstelle erfolgt durch schriftlichen Antrag. Der Antrag soll in zwei Stücken eingereicht werden. Er soll eine kurze Darstellung des Sachverhalts sowie Namen und Anschrift des anderen Beteiligten enthalten.

(2) Der Antrag wird vom Vorsitzenden der Schiedsstelle dem anderen Beteiligten zugestellt.

§ 27

Antrag auf Erweiterung der Schiedsstelle

Der Antrag auf Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle ist von demjenigen, der die Schiedsstelle anruft, zugleich mit der Anrufung (§ 26 Abs. 1) von dem anderen Beteiligten binnen zwei Wochen nach Zustellung des die Anrufung enthaltenden Antrags (§ 26 Abs. 2) zu stellen.

§ 28

Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Auf das Verfahren vor der Schiedsstelle sind die §§ 1032 Abs. 1, 1035 und 1036 der Zivilprozeßordnung sinngemäß anzuwenden. § 1034 Abs. 1 der Zivilprozeßordnung ist mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, daß auch Patentanwälte und Erlaubnisscheininhaber (Art. 3 des Zweiten Gesetzes zur Ände-

rung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 2. Juli 1949 — WiGBl. S. 179) von der Schiedsstelle nicht zurückgewiesen werden dürfen.

(2) Im übrigen bestimmt die Schiedsstelle das Verfahren selbst.

§ 29

Einigungsvorschlag der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle faßt ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. § 196 Abs. 2 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.

(2) Die Schiedsstelle hat den Beteiligten einen Einigungsvorschlag zu machen. Der Einigungsvorschlag ist zu begründen und von sämtlichen Mitgliedern der Schiedsstelle zu unterschreiben. Auf die Möglichkeit des Widerspruchs und die Folgen bei Versäumung der Widerspruchsfrist ist in dem Einigungsvorschlag hinzuweisen. Der Einigungsvorschlag ist den Beteiligten zuzustellen.

(3) Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen und eine dem Inhalt des Vorschlages entsprechende Einigung als zustande gekommen, wenn nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Vorschlages ein schriftlicher Widerspruch eines der Beteiligten bei der Schiedsstelle eingeht. Der Eingang des Widerspruchs ist von der Schiedsstelle dem anderen Beteiligten mitzuteilen.

§ 30

Kosten des Schiedsverfahrens

Im Verfahren vor der Schiedsstelle werden keine Gebühren oder Auslagen erhoben.

b) Gerichtliches Verfahren

§ 31

Voraussetzungen für die Erhebung der Klage

(1) Rechte oder Rechtsverhältnisse, die in diesem Gesetz geregelt sind, können im Wege der Klage erst geltend gemacht werden, nachdem ein Verfahren vor der Schiedsstelle vorausgegangen ist.

(2) Dies gilt nicht:

1. wenn mit der Klage Rechte aus einer Einigung (§§ 9, 17, 29) geltend gemacht werden oder die Klage darauf gestützt wird, daß die Einigung der Rechtswirksamkeit entbehrt;
2. wenn seit der Anrufung der Schiedsstelle sechs Monate verstrichen sind;
3. wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb des Arbeitgebers ausgeschieden ist;
4. wenn die Parteien vereinbart haben, von der Anrufung der Schiedsstelle abzusehen. Diese Vereinbarung kann erst getroffen werden, nachdem der Streitfall (§ 23) eingetreten ist. Sie bedarf der Schriftform.

(3) Einer Vereinbarung nach Absatz 2 Nr. 4 steht es gleich, wenn beide Parteien zur Hauptsache mündlich verhandelt haben, ohne geltend zu machen, daß die Schiedsstelle nicht angerufen worden ist.

(4) Der vorherigen Anrufung der Schiedsstelle bedarf es ferner nicht für Anträge auf Anordnung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung.

(5) Die Klage ist nach Erlaß eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung ohne die Beschränkung des Absatzes 1 zulässig, wenn der Partei nach den §§ 926, 936 der Zivilprozeßordnung eine Frist zur Erhebung der Klage bestimmt worden ist.

§ 32

Zuständigkeit

(1) Für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen eines Arbeitnehmers sind die für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte (§ 51 des Patentgesetzes in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 8. Juli 1949 — WiGBl. S. 175) ohne Rücksicht auf den Streitwert ausschließlich zuständig. Die Vorschriften über das Verfahren in Patentstreitsachen sind anzuwenden. Nicht anzuwenden ist § 74 Abs. 2 und 3 des Gerichtskostengesetzes.

(2) Ausgenommen von der Regelung des Absatzes 1 sind Rechtsstreitigkeiten, die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Erfindung zum Gegenstand haben.

III.

Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und für Beamte

§ 33

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Auf Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern, die in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben be-

schäftigt sind, sind die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme jeder Diensterfindung von vornherein so beschränken, daß er nur das Recht erwirbt, den Gegenstand der Diensterfindung für die Bedürfnisse der Verwaltung oder des Betriebes herzustellen oder herstellen zu lassen und zu gebrauchen. § 10 Abs. 2 und 4 ist entsprechend anzuwenden.
2. An Stelle der Inanspruchnahme der Diensterfindung kann der Arbeitgeber eine angemessene Beteiligung an dem Ertrage der Diensterfindung in Anspruch nehmen, wenn dies vorher vereinbart worden ist. Über die Höhe der Beteiligung können im voraus bindende Abmachungen getroffen werden. Kommt eine Vereinbarung über die Höhe der Beteiligung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber sie festzusetzen. § 9 Abs. 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden.
3. Dem Arbeitnehmer können im öffentlichen Interesse durch Anordnung der zuständigen obersten Dienstbehörde Beschränkungen hinsichtlich der Art der Verwertung der Diensterfindung auferlegt werden.
4. Zur Einreichung von Vorschlagslisten für Arbeitgeberbeisitzer (§ 25 Abs. 4) sind auch die Bundesregierung und die Landesregierungen berechtigt.
5. Die Vorschriften der §§ 24—30 finden auf den Bereich derjenigen öffentlichen Verwaltungen keine Anwendung, die eigene Schiedsstellen zur Beilegung von Streitigkeiten auf Grund dieses Gesetzes errichtet haben.

§ 34

Beamte

Auf Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Beamten sind die Vorschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst entsprechend anzuwenden.

IV.

Besondere Bestimmungen für gesetzliche Vertreter juristischer Personen

§ 35

(1) Auf Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von gesetzlichen Vertretern juristischer Personen sind die Vorschriften dieses Gesetzes mit Ausnahme des § 19 entsprechend anzuwenden.

(2) Abreden über Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge zwischen der juristischen Person und ihrem gesetzlichen Vertreter sind zulässig, es sei denn, daß sie offenbar unbillig sind.

V.

Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 36

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge vor Inkrafttreten des Gesetzes

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind auch auf Erfindungen anzuwenden, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gemacht worden sind. Für die Inanspruchnahme solcher Erfindungen verbleibt es jedoch bei den bisher geltenden Vorschriften.

(2) Auf technische Verbesserungsvorschläge, deren Verwertung vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat, ist § 17 Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 37

Anhängige Rechtsstreitigkeiten

Für Verfahren, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängig sind, bleiben die nach den bisher geltenden Vorschriften zuständigen Gerichte weiter zuständig.

§ 38

Geltung im Land Berlin

Dieses Gesetz und die noch zu erlassenden Durchführungsbestimmungen und Richtlinien gelten auch für das Land Berlin, sobald es gemäß Art. 87 Abs. 2 seiner Verfassung die Anwendung dieses Gesetzes beschlossen hat.

§ 39

Durchführungsbestimmungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, die für die Erweiterung der Schiedsstelle (§ 25 Abs. 4) erforderlichen Durchführungsbestimmungen zu erlassen. Insbesondere kann sie bestimmen:

1. welche persönlichen Voraussetzungen Personen erfüllen müssen, die als Arbeitgeber-

oder Arbeitnehmerbeisitzer vorgeschlagen werden,

2. wie die auf Grund der Vorschlagslisten ausgewählten Beisitzer für ihre Tätigkeit zu entschädigen sind.

§ 40

Außerkraftsetzen von Vorschriften

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden folgende Vorschriften aufgehoben, soweit sie nicht bereits außer Kraft getreten sind:

1. die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 (Reichsgesetzbl. I S. 466);
2. die Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftmitgliedern vom 20. März 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 257).

§ 41

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am . . . . . in Kraft.

Begründung

ALLGEMEINES

I.

Die Mehrzahl aller Erfindungen stammt von Arbeitnehmern. Das Recht an der Arbeitnehmererfindung ist jedoch ein seit Jahrzehnten im In- und Ausland erörtertes und umstrittenes Problem. Seine Ausgestaltung ist deshalb so schwierig, weil es zwei verschiedenen Rechtsgebieten angehört, denen entgegengesetzte Tendenzen innewohnen, nämlich dem Arbeitsrecht und dem Patentrecht.

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, daß das Ergebnis der Arbeit dem Arbeitgeber gebührt. Das Patentrecht geht dagegen davon aus, daß die Erfindung dem Erfinder zusteht, dem zu ihrer Verwertung ein zeitlich begrenztes Vorrecht, „gewerbsmäßig den Gegenstand der Erfindung herzustellen, in Verkehr zu bringen, feilzuhalten oder zu gebrauchen“ (§ 6 des Patentgesetzes), in Gestalt eines Monopolrechts eingeräumt wird.

In der Person des Erfinders, der zugeich Arbeitnehmer ist und sich in dieser Eigenschaft von dem sogenannten freien Erfinder unterscheidet, schneiden sich die beiden gegensätzlichen Zielsetzungen. Für die Auflösung dieses Interessenwiderstreites bestehen keine sich von selbst ergebenden Rechtsregeln. Eine befriedigende Lösung kann nur in einer gerechten Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes gefunden werden.

II.

1.

In der Praxis hat sich schon frühzeitig die Notwendigkeit ergeben, für die Rechte aus der Erfindung von Arbeitnehmern eine Regelung zu schaffen. Mangels einer gesetzlichen Regelung wurden zunächst in die einzelnen Arbeitsverträge sogenannte Erfinderklauseln aufgenommen, die zumeist eine unentgeltliche Übertragung aller vom Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses gemachten Erfindungen auf den Arbeitgeber vorsahen. Die immer mehr hervortretende Bedeutung der Erfindungen von Arbeitnehmern führte nach dem ersten Weltkrieg dazu, daß Bestimmungen über solche Erfindungen in die Tarifverträge aufgenommen wurden. Eine einheitliche Lösung dieses Problems wurde damit jedoch nicht erreicht, da die dahingehenden Bestimmungen der einzelnen Tarifverträge fast alle voneinander abwichen. Für die Weiterentwicklung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen waren der Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920 und der Tarifvertrag der Berliner Metallindustrie von besonderer Bedeutung.

2.

Die Rechtsprechung befaßte sich ebenfalls frühzeitig mit der Arbeitnehmererfindung. Sie unterschied — dem vorgenannten Reichstarifvertrag im wesentlichen folgend — drei Arten von Arbeitnehmererfindungen, nämlich

1. die Betriebserfindung,
2. die Diensterfindung,
3. die freie Erfindung.

Als Betriebserfindung bezeichnete die Rechtsprechung diejenige Erfindung, bei der sich nicht feststellen ließ, wer der eigentliche Erfinder war, oder bei der der Personenkreis der Arbeitnehmer, die an der Erfindung mitgewirkt hatten, zwar bekannt war, aber die Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer nicht die Merkmale einer selbständigen Erfindung aufwiesen. Die Betriebserfindung galt als Erfindung des Arbeitgebers. Die einzelnen Arbeitnehmer hatten daran keine Rechte.

Unter Diensterfindung verstand die Rechtsprechung diejenige Erfindung, die vertragsmäßig dem Arbeitgeber zufiel. Falls keine ausdrückliche Abrede getroffen war, wurde eine Erfindung dann als Diensterfindung angesehen, wenn sie aus dem Arbeits- und Pflichtenkreis des Arbeitnehmers im Betrieb hervorgegangen war. Ebenso wie die Betriebserfindung stand auch die Diensterfindung dem Arbeitgeber zu. Der Arbeitgeber war jedoch verpflichtet, eine Diensterfindung angemessen zu vergüten, falls die Erfindung die üblicherweise von dem Arbeitnehmer zu erwartenden Leistungen überstieg.

Als freie Erfindungen bezeichnete die Rechtsprechung alle übrigen Erfindungen von Arbeitnehmern. An diesen standen dem Arbeitgeber keine Rechte zu, es sei denn, daß er sich solche Rechte vorher hatte zusichern lassen.

3.

Auch der Gesetzgeber erkannte bald die Notwendigkeit einer Lösung dieses Problems. Entsprechend der zwiespältigen Natur des Rechts der Arbeitnehmererfindung wurde diese Lösung einmal von der patentrechtlichen, ein andermal von der arbeitsrechtlichen Seite her versucht. Daher finden sich Bestimmungen über die Arbeitnehmererfindung sowohl in dem Regierungsentwurf eines Patentgesetzes von 1913 (§§ 3 und 10 — veröffentlicht im Blatt für Patent-, Muster- und Zeichenwesen 1913 Beilage zu Nr. 7/8 S. 3 ff.) als auch in dem Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes von 1923 (§§ 121 bis 131 — veröffentlicht RArbBl. 1923 (Amtl. Teil) S. 498 (504)). Die gesetzgeberischen Vorarbeiten für eine Regelung dieses Rechtsgebietes sind seitdem fast ununterbrochen weitergeführt worden. Von der Einfügung der vorgesehenen Bestimmungen in das Patentgesetz von 1936 wurde abgesehen, um das Patentgesetz mit dieser ihm nur zum Teil wesensgemäßen Materie nicht zu belasten. Die Notwendigkeit, im Interesse einer einheitlichen Lösung die geplante gesetzliche Regelung nicht nur auf die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmer, sondern auch auf die Erfindungen von Beamten und anderen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen auszudehnen, führte schließlich dazu, auch von dem Gedanken eines Einbaues in ein Arbeitsvertragsgesetz abzugehen und die Schaffung eines besonderen Gesetzes vorzusehen.

Bei Beginn des zweiten Weltkrieges waren die Arbeiten an diesem Gesetzentwurf zum Abschluß gelangt. Die Kriegsverhältnisse veranlaßten jedoch, daß an Stelle des ausführlichen Gesetzes zunächst nur vom Beauftragten für den Vierjahresplan die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 (RGBl. I S. 466) erlassen wurde, die außer einigen Programmsätzen nur eine Ermächtigung für den Reichsminister für Bewaffnung und Munition enthielt, das Rechtsgebiet entsprechend den Erfordernissen des Krieges näher zu regeln. In der Präambel zu der Verordnung wurde ferner hervorgehoben, daß die vorgesehene ausführliche Regelung durch ein Reichsgesetz während des Krieges zurückgestellt worden sei. Der Reichsminister für Bewaffnung und Munition erließ daher unter dem 20. März 1943 (RGBl. I S. 257) die vorgesehene Durchführungsverordnung (im folgenden als „Durchführungsverordnung 1943" bezeichnet). Diese regelt das Recht der Arbeitnehmererfindung im einzelnen in Anlehnung an den ursprünglich vorgesehenen Gesetzentwurf. Außerdem gab der Reichsminister für Bewaffnung und Munition am 20. März 1943 „Richtlinien für die Vergütung von Gefolgschaftserfindungen" heraus, die am 10. Oktober 1944 (RAnz. Nr. 271 vom 5. Dezember 1944) neu gefaßt wurden.

Rechtsprechung und Schrifttum nach 1945 haben nach anfänglichem Schwanken die Weitergeltung der oben genannten beiden Verordnungen und der Richtlinien in ihren wesentlichen Teilen bestätigt. Lediglich diejenigen Bestimmungen, die sich auf nicht mehr bestehende Organisationen beziehen, wie insbesondere die Bestimmungen der Durchführungsverordnung 1943 über den Erfinderbetreuer und über das Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, werden als gegenstandslos angesehen.

Im Rahmen der gesetzgeberischen Arbeiten, die von der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes im Jahre 1948 zur Anpassung des Patent-, Gebrauchsmuster- und Warenzeichenrechts an die veränderten Verhältnisse der Nachkriegszeit begonnen wurden, war vorgesehen, auch die Verordnung von 1942 und die Durchführungsverordung 1943 über die Arbeitnehmererfindung zu überarbeiten und in Form eines Gesetzes neu zu erlassen. Die zu diesem Zwecke eingesetzte Sachverständigenkommission, zu der auch Vertreter der Arbeitgeberschaft und der Arbeitnehmerschaft hinzugezogen waren, hatte jedoch die Überzeugung gewonnen, über den eigentlichen Auftrag hinaus eine materielle Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung vorschlagen zu sollen. Über die Einzelheiten der Reform konnte eine Einigung nicht erzielt werden. Mit der Errichtung der Bundesbehörden stellte die Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes ihre Arbeit auf diesem Gebiet ein.

Das Bundesjustizministerium nahm gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium die Reformarbeiten wieder auf. Ihnen standen als Material die zahlreichen Entwürfe zur Verfügung, die auf Grund der durch die Arbeiten der Sachverständigenkommission belebten Erörterung dieses Problems von den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie anderen Vereinigungen aufgestellt waren, ferner zahlreiche Aufsätze und Einzeleingaben. Berücksichtigt wurde auch das Recht des Auslands, soweit es zugänglich war.

III.

Der vorliegende Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten folgt der Auffassung der Sachverständigenkommission der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, daß eine Anpassung der Verordnung von 1942 und der Durchführungsverordnung 1943 an die gegenwärtigen Verhältnisse nicht als ausreichend erscheint, und enthält daher eine Neuregelung dieses Rechtsgebietes. Mit der Neuregelung werden jedoch nicht völlig neue Wege beschritten. Der Entwurf lehnt sich vielmehr an die Regelung an, die in der Durchführungsverordnung 1943 enthalten ist. Diese Durchführungsverordnung ist, wie weiter oben bereits erwähnt, zwar aus Anlaß des Krieges ergangen, aber keine reine Kriegsvorschrift, sondern enthält im wesentlichen die Ergebnisse, die in jahrelangen Vorarbeiten seinerzeit zwischen den beteiligten Ministerien und den interessierten Kreisen gefunden worden sind. Es erschien daher zweckmäßig, an diesen Vorschriften festzuhalten, soweit sie der Sachlage gerecht werden und sich in der Praxis bewährt haben. Dabei wurde nicht verkannt, daß die Durchführungsverordnung 1943, obwohl sie nun über acht Jahre in Kraft ist, infolge des Krieges und der Verhältnisse der Nachkriegszeit erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und weiteren Kreisen der Öffentlichkeit bekannt geworden ist.

Der Entwurf hält ferner daran fest, das Gebiet der Arbeitnehmererfindungen in einem Sondergesetz zu regeln. Die ausführliche Regelung, die der Entwurf hierfür vorsieht, schließt die Einfügung dieser Bestimmungen in das Patentgesetz aus. Das gleiche gilt für den Einbau in ein künftiges Arbeitsvertragsgesetz, ganz abgesehen davon, daß mit dem Erlaß eines Arbeitsvertragsgesetzes in absehbarer Zeit nicht gerechnet werden kann und damit eine nicht tragbare Verzögerung dieser drängenden gesetzlichen Regelung verbunden wäre.

IV.

Der Entwurf ist bestrebt, das Gebiet der Arbeitnehmererfindung möglichst umfassend und abschließend zu regeln. Das gilt sowohl hinsichtlich des Personenkreises, der durch den Entwurf erfaßt wird, als auch hinsichtlich der benachbarten Sachgebiete, auf die das Recht der Arbeitnehmererfindung sich auswirkt.

1.

Was den Personenkreis anlangt, so beschränkt sich der Entwurf nicht auf die Erfindungen der Arbeitnehmer, die in privaten Betrieben beschäftigt sind, sodern er erfaßt auch die Erfindungen der Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sowie der Beamten. Bei den früheren gesetzlichen Vorarbeiten war zunächst in Erwägung gezogen worden, zwischen den Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst einerseits und von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst sowie von Beamten andererseits wegen der besonderen Verhältnisse des öffentlichen Dienstes einen Unterschied zu machen, das Erfinderrecht beider Personenkreise in seinen Grundzügen verschieden zu regeln und in zwei getrennten Gesetzen zu behandeln. Es stellte sich jedoch bald heraus, daß eine grundsätzlich unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern im privaten Dienst und solchen im öffentlichen Dienst hinsichtlich ihrer Erfindungen des rechtfertigenden Grundes entbehrt.

Dagegen wurde an einer besonderen Behandlung der Erfindungen von Beamten lange Zeit festgehalten und auch ein entsprechender besonderer Gesetzentwurf ausgearbeitet, in dem für die Beamten wesentlich geringere Rechte vorgesehen waren. Diese Sonderbehandlung der Beamten wurde damit begründet, daß das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamten, insbesondere das den Beamten bindende besondere Treueverhältnis, in seinen Grundzügen wie in seiner Ausgestaltung derartige Verschiedenheiten gegenüber dem auf Leistung und Gegenleistung abgestellten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis aufweise, daß eine einheitliche Behandlung der Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten ohne Beeinträchtigung der Grundlagen des Beamtenverhältnisses nicht möglich sei. Schließlich setzte sich aber der Gedanke durch, daß trotz der Besonderheiten des Beamtenverhältnisses kein hinreichender Grund gegeben ist, die Beamten anders, und zwar schlechter, als die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zu behandeln. Ausschlaggebend war letzten Endes die Überlegung, daß es nicht tragbar sei, Erfinder derselben öffentlichen Verwaltung, die unter denselben Bedingungen, vielleicht sogar gemeinsam an einer Erfindung gearbeitet haben, unter verschiedenes Recht zu stellen.

Diese Erwägungen führten dazu, den Gedanken eines Sondergesetzes für die Erfindungen von Beamten fallen zu lassen, die vorgesehene Regelung für Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und auf die Beamten auszudehnen und lediglich durch eine Sondervorschrift für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes dessen besonderen Belangen Rechnung zu tragen. Diese Regelung ist dann von der Durchführungsverordnung 1943 übernommen worden und daher heute geltendes Recht.

Auch der vorliegende Entwurf hält an dieser Regelung fest. Er erstreckt in § 33 die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst unter Aufstellung gewisser Vorbehalte, die im wesentlichen aus dem geltenden Recht übernommen worden sind und durch die die besonderen Belange des öffentlichen Dienstes gewahrt werden sollen. Im § 34 werden dann die Vorschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auf Beamte für entsprechend anwendbar erklärt. Damit stehen wie bisher Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst unter dem gleichen Recht.

Die vom Entwurf getroffene Regelung gilt nicht nur für die im Dienst des Bundes, sondern auch für die im Dienst der Länder, Gemeinden und anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen. Für die letzteren steht dem Bund nach Art. 75 Ziff. 1 des Grundgesetzes nur das Recht der Rahmengesetzgebung zu. Der Entwurf geht aber, jedenfalls soweit er die Erfindungen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes regelt, über die Setzung von Rahmenvorschriften hinaus und behandelt diese Materie abschließend. Dies erscheint gerechtfertigt im Hinblick darauf, daß die Bestimmungen untereinander untrennbar zusammenhängen und überwiegend Ausfluß des Patentrechts sind, für das der Bund gemäß Art. 73 Ziff. 9 des Grundgesetzes das Recht zur ausschließlichen Gesetzgebung besitzt. Aus den gleichen Gründen dürfte das bisher geltende Recht durch Durchführungsverordnung 1943, das, wie oben ausgeführt, inhaltlich der vom Entwurf vorgesehenen Regelung entspricht, über Art. 124 des Grundgesetzes Bundesrecht geworden sein, so daß zurzeit auf diesem Gebiet bereits eine bundesrechtliche Regelung besteht.

Nicht zum Patentrecht gehört dagegen die Regelung des Entwurfs über die Verbesserungsvorschläge (§ 17). Wegen der Einzelheiten wird auf die Begründung zu § 17 verwiesen. Soweit der Entwurf die Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst regelt, handelt es sich um Arbeitsrecht. Hierfür ergibt sich die Zuständigkeit des Bundes aus Art. 74 Nr. 12 des Grundgesetzes. Soweit der Entwurf dagegen die Verbesserungsvorschläge von Beamten der Länder behandelt, bleiben die Grundsätze der Rahmengesetzgebung gewahrt. Es bleibt den Ländern unbenommen, Bestimmungen über die Begriffe „Sonderleistung" und „angemessene Vergütung" im Sinne des § 17 zu erlassen, die den besonderen Verhältnissen der Beamten der Länder gerecht werden.

2.

Sachlich enthält der Entwurf — über das eigentliche Recht der Arbeitnehmererfindung hinausgehend — Bestimmungen über technische Verbesserungsvorschläge (§ 17), über das gerichtliche Verfahren (§§ 31, 32) und über das Vorkaufsrecht des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner in Anspruch genommenen Diensterfindung im Konkurs sowie über ein Konkursvorrecht für Erfindervergütungen des Arbeitnehmers (§ 22).

3.

Nicht aufgenommen worden sind Vorschriften über die steuerliche Behandlung der Erfindervergütung, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhält.

Zur Förderung des Erfinderwesens wurden schon vor 1945 dem Erfinder steuerliche Vergünstigungen eingeräumt, die allerdings nach 1945 in einigen Ländern nicht weitergewährt wurden. Um eine gleichmäßige Besteuerung der Erfinder im Bundesgebiet sicherzustellen, wurde durch das Gesetz zur Änderung des Einkommensteuergesetzes und des Körperschaftsteuergesetzes v. 29. April 1950 (BGBl. S. 95) der Bundesregierung die Ermächtigung erteilt, Vorschriften über die steuerliche Behandlung von Erfindervergütungen zu erlassen. Diese Ermächtigung ist später durch das Gesetz zur Änderung und Vereinfachung des Einkommensteuergesetzes und des Körperschaftsteuergesetzes vom 27. Juni 1951 (BGBl. I S. 411) in das Einkommensteuergesetz selbst eingearbeitet worden (§ 51 Abs. 1 Nr. 2a EStG 1950). Auf Grund dieser Ermächtigung ist bereits die Verordnung über die steuerliche Behandlung der Vergütungen für Arbeitnehmererfindungen vom 6. Juni 1951 (BGBl. I S. 388) erlassen worden. Im Interesse der Einheitlichkeit des Steuerrechts erschien es zweckmäßig, es bei dieser Regelung zu belassen und von einer Bezugnahme auf das Steuerrecht in dem vorliegenden Entwurf Abstand zu nehmen.

V.

Der vorliegende Entwurf hält an dem bereits nach dem geltenden Recht bestehenden System der Pflicht des Arbeitnehmers zur schriftlichen Meldung für alle Erfindungen, des Inanspruchnahmerechts des Arbeitgebers für bestimmte Erfindungen (Diensterfindungen), der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erwirkung von Schutzrechten für in Anspruch genommene Diensterfindungen und der Vergütungspflicht für diese Diensterfindungen fest.

Gegenüber dem geltenden Recht bringt der Entwurf im wesentlichen folgende Neuerungen:

1.

Allgemein will der Entwurf durch eine gegenüber dem geltenden Recht wesentlich ausführlichere Regelung des Rechtsgebietes bestehende Lücken schließen und Streitfragen klären und damit eine größere Rechtssicherheit erreichen. Darüber hinaus soll durch Setzung kurzer Fristen, soweit Fristen überhaupt erforderlich sind, eine schnelle Klärung der Rechtsbeziehungen über Arbeitnehmererfindungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erzielt werden.

2.

Der Entwurf unterscheidet streng zwischen Erfindungen von Arbeitnehmern, worunter nur schutzfähige (patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindungen) verstanden werden, und technischen Verbesserungsvorschlägen, wozu auch die nichtschutzfähigen Erfindungen von Arbeitnehmern gerechnet werden.

3.

Der Entwurf grenzt gegenüber dem geltenden Recht den Begriff der Diensterfindung schärfer ab, indem er die sogenannte Anregungserfindung ausscheidet.

4.

Während nach dem geltenden Recht jede, auch die nichtschutzfähige Erfindung vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden kann, eine Vergütungspflicht aber nur für patentfähige Diensterfindungen vorgesehen ist, beschränkt der Entwurf einerseits die inanspruchnahmefähigen Diensterfindungen auf die schutzfähigen Diensterfindungen ein, dehnt aber andererseits die Vergütungspflicht auf alle in Anspruch genommenen Diensterfindungen aus.

5.

Während das geltende Recht nur die Inanspruchnahme einer Diensterfindung in vollem Umfange kennt, führt der Entwurf für die sogenannten Arbeitsmittel- und Arbeitsverfahrenerfindungen die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines beschränkten entgeltlichen Nutzungsrechts ein.

6.

Während nach dem geltenden Recht der Arbeitnehmer jede von ihm gemachte Erfindung, gleichgültig, ob es eine Diensterfindung oder eine freie Erfindung ist, unter genauer Beschreibung der Erfindung zu melden hat, beschränkt der Entwurf diese ausführliche Meldepflicht auf die vom Arbeitnehmer gemachten Diensterfindungen, während er für die freien Erfindungen eines Arbeitnehmers eine bloße Mitteilungspflicht ausreichen läßt.

7.

Während das geltende Recht der Arbeitnehmererfindung keine Bestimmungen über die freien

Erfindungen von Arbeitnehmern enthält, die Arbeitnehmer jedoch nach allgemeinen Rechtsvorschriften in der Auswertung der freien Erfindungen ihren Arbeitgebern gegenüber beschränkt sind, stellt der Entwurf durch Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung klar, daß der Arbeitnehmer sich durch das Angebot eines entgeltlichen Nutzungsrechts an den Arbeitgeber von dieser Beschränkung befreien kann.

8.

Während das geltende Recht für alle Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern nur die Möglichkeit einer Belohnung kennt, deren Gewährung und Höhe im Ermessen des Arbeitgebers steht, schafft der Entwurf für einen allerdings begrenzten Kreis von technischen Verbesserungsvorschlägen eine Vergütungspflicht.

9.

An Stelle des durch die veränderten Verhältnisse weggefallenen Schiedsverfahrens sieht der Entwurf ein neues Schiedsverfahren vor, das vor einer zentralen Schiedsstelle, die beim Deutschen Patentamt gebildet wird, durchgeführt wird.

DIE EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Zu § 1

Diese Bestimmung legt den sachlichen Geltungsbereich des Entwurfs in zweierlei Hinsicht fest:

1. dem Gegenstand nach. Der Entwurf erfaßt demnach alle - schutzfähige und nichtschutzfähige - Erfindungen sowie alle technischen Verbesserungsvorschläge von den in § 1 genannten Personen;

2. dem Kreis der Personen nach, die die Erfindung oder den Verbesserungsvorschlag gemacht haben. In erster Linie sind dies die Arbeitnehmer im privaten Dienst. Darüber hinaus sind gemäß § 33 des Entwurfs die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst mit geringen Änderungen auch auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst anzuwenden. Der Begriff „Arbeitnehmer" wird im Entwurf nicht näher erläutert. Seine Abgrenzung richtet sich nach den im Arbeitsrecht ermittelten Grundsätzen. Ferner sind in den Entwurf einbezogen die Beamten (§ 34) und die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen (§ 35).

Zu § 2

Der Entwurf geht von dem Grundsatz aus, daß nur für diejenigen Erfindungen von Arbeitnehmern, die auf Grund des Patentgesetzes oder des Gebrauchsmustergesetzes zur Gewährung eines Monopolrechts (Patent oder Gebrauchsmuster) führen können, soweit es sich um Diensterfindungen handelt, die Inanspruchnahme und Vergütung durch den Arbeitgeber, soweit es sich um freie Erfindungen handelt, eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Anbietung eines Benutzungsrechts gerechtfertigt und notwendig erscheint. Um diesen Grundsatz im Gesetz klar durchführen zu können, erwies es sich aus gesetzestechnischen Gründen als notwendig, am Anfang des Entwurfs eine gesetzliche Begriffsbestimmung für die „Erfindungen von Arbeitnehmern" zu geben.

Alle sonstigen technischen Neuerungen von Arbeitnehmern, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, werden von dem Entwurf unter dem Begriff „technische Verbesserungsvorschläge" zusammengefaßt. Unter diesen Begriff fallen also auch die nichtschutzfähigen Erfindungen. In welchem Umfange nichtschutzfähige Erfindungen denkbar sind und welche Unterscheidungen zwischen ihnen möglich sind, ist eine umstrittene Frage, die bei dieser Regelung dahingestellt bleiben kann. Diese Zweiteilung ergibt sich zwangsläufig aus dem oben erwähnten Grundsatz, daß nur das Monopolrecht, das auf eine Erfindung gewährt werden kann, die besonderen in diesem Entwurf vorgesehenen Rechte und Pflichten rechtfertigt.

Es wird nicht verkannt, daß auch nichtschutzfähige Erfindungen im Einzelfall sowohl eine besondere Leistung des Arbeitnehmers darstellen als auch für den Arbeitgeber erhebliche wirtschaftliche Vorteile zur Folge haben können, obwohl sie keinen monopolartigen Rechtsschutz genießen. Es erscheint daher angemessen, in solchen besonders gelagerten Fällen die nichtschutzfähigen Erfindungen wie die schutzfähigen Erfindungen zu behandeln, soweit es die Vergütung für den Arbeitnehmer anlangt. Dieses Ziel wird durch die Bestimmung des § 17 Abs. 1 erreicht, der auch für Verbesserungsvorschläge in besonderen Fällen eine der Behandlung der schutzfähigen Erfindungen entsprechende Vergütungspflicht vorsieht.

Zu § 3

Diese Bestimmung unterteilt die Erfindungen von Arbeitnehmern in zwei Gruppen:

1. die gebundenen Erfindungen, für welche die in der Praxis bereits gebräuchliche Bezeichnung „Diensterfindung" nunmehr gesetzlich festgelegt wird und
2. die freien Erfindungen.

Diese Unterscheidung ist von wesentlicher Bedeutung. Nur die Diensterfindungen unterliegen der Meldepflicht des Arbeitnehmers und dem Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers. Über die freien Erfindungen kann der Arbeitnehmer, wie ihre Bezeichnung zum Ausdruck bringt, wie ein freier Erfinder grundsätzlich frei verfügen. Dieser Grundsatz unterliegt nur zwei Einschränkungen:

1. alle freien Erfindungen müssen vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt werden (§ 15),
2. bestimmte freie Erfindungen müssen vor ihrer Verwertung dem Arbeitgeber zum Erwerb eines entgeltlichen Benutzungsrechts angeboten werden (§ 16).

§ 3 Abs. 2 bringt eine Begriffsbestimmung der Diensterfindung.

Es ist eingangs (Allgemeines, I) darauf hingewiesen worden, daß der Arbeitnehmer als Erfinder dem Arbeitgeber gegenüber nicht dieselbe Stellung einnehmen kann wie ein freier Erfinder, sondern daß sich aus seinem Arbeitsverhältnis für ihn gewisse Beschränkungen bei der Verfügung über seine Erfindung ergeben müssen. Dies hat dazu geführt, daß nicht nur im geltenden deutschen Recht, sondern auch in der gesamten ausländischen Gesetzgebung der Grundsatz aufgestellt worden ist, daß gewisse von einem Arbeitnehmer gemachte Erfindungen dem Arbeitgeber zur ausschließlichen Ausnutzung überlassen werden müssen. Dieser Grundsatz ist allgemein anerkannt, soweit es sich um Erfindungen handelt, die der Arbeitnehmer im ausdrücklichen oder stillschweigenden Auftrage des Arbeitgebers gemacht hat (sogenannte Auftragserfindungen). Verschiedene Auffassungen bestehen jedoch darüber, welche Erfindung eines Arbeitnehmers darüber hinaus der Arbeitgeber für sich in Anspruch nehmen kann. Man kann für den letzteren Fall im wesentlichen zwei Ansichten unterscheiden:

1. Die eine Ansicht geht dahin, daß der Arbeitgeber die Möglichkeit haben muß, alle diejenigen Erfindungen eines Arbeitnehmers für sich in Anspruch zu nehmen, die in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, verwertbar sind, gleichgültig, auf welche Weise diese Erfindungen zustande gekommen sind. Als maßgebend für das Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers wird also die Tatsache angesehen, daß die Arbeitnehmererfindung im Betrieb verwertbar und daher geeignet ist, den Betrieb zu fördern.
2. Die andere Ansicht geht dahin, daß das Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers sich auf alle diejenigen Erfindungen eines Arbeitnehmers erstrecken muß, die maßgeblich auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes beruhen, gleichgültig, ob sie für den Betrieb verwertbar sind oder nicht. Maßgebend für diese Auffassung ist, daß die Erfindung aus dem Betrieb heraus entstanden ist und keine alleinige Leistung des Arbeitnehmers darstellt.

Zwischen diesen beiden Ansichten besteht eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten.

Es ist davon auszugehen, daß die Tatsache allein, daß die Erfindung eines Arbeitnehmers, gleichgültig, wie sie zustande gekommen ist, im Betrieb verwertbar und damit für den Betrieb von Nutzen ist, nicht als ein ausreichender rechtspolitischer Rechtfertigungsgrund angesehen werden kann, um dem Arbeitgeber durch Gesetz ein Recht auf einseitige Inanspruchnahme der Erfindung in vollem Umfange zu gewähren. Die arbeitsrechtliche Treupflicht, die dem Arbeitnehmer obliegt und auf die sich die Vertreter dieser Auffassung zu ihrer Begründung stützen, verbietet zwar dem Arbeitnehmer, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber mit einer solchen Erfindung durch eine konkurrenzmäßige Auswertung zu schädigen. Ein darüber hinausgehendes Recht auf Übertragung der Erfindung kann jedoch aus der Treupflicht, wie sie bisher im Arbeitsrecht anerkannt ist, nicht hergeleitet werden.

Der Entwurf folgt daher der zweiten Ansicht. Diese findet ihre rechtspolitische Rechtfertigung darin, daß eine Erfindung, die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht, nicht das ausschließliche Verdienst des Erfinders, sondern letzten Endes eine Gemeinschaftsarbeit des Betriebes und des Erfinders darstellt und daher beiden zugute kommen muß. Die Tatsache also, daß der Betrieb einen entscheidenden Anteil zu dem Zustandekommen der Erfindung beigetragen hat, ohne den die Erfindung von dem Arbeitnehmer nicht gemacht worden wäre, rechtfertigt die Gewährung eines gesetzlichen Inanspruchnahmerechts an den Arbeitgeber.

Bei folgerichtiger Durchführung dieses im Entwurf anerkannten Grundgedankens wird der Gesichtspunkt der Verwertbarkeit einer Erfindung im Betrieb als Merkmal für die Inanspruchnahmefähigkeit der Erfindung gänzlich bedeutungslos. Weder kann eine Erfindung nur deswegen in Anspruch genommen werden, weil sie für den Betrieb nützlich ist, noch kann andererseits die Inanspruchnahme einer Erfindung, zu der der Betrieb einen wesentlichen Beitrag zugesteuert hat, nur deswegen verweigert werden, weil sie im Betrieb nicht verwertet werden kann. Der Grundsatz, daß der Arbeitgeber sich keine Erfindung eines Arbeitnehmers aneignen soll, die nicht aus dem Betrieb selbst erwachsen ist, muß seine Ergänzung darin finden, daß umgekehrt auch der Arbeitnehmer über keine Erfindung frei verfügen darf, zu der der Betrieb maßgeblich beigetragen hat.

Der Entwurf hat die sogenannte Anregungserfindung nicht mehr in den Kreis der Diensterfindungen miteinbezogen. Die Anregungserfindung als Diensterfindung findet sich schon in den Tarifverträgen aus der Zeit nach dem ersten Weltkrieg. Sie wurde auch in die Durchführungsverordnung 1943 übernommen und ist somit zurzeit noch geltendes Recht. Unter Anregungserfindungen werden im Schrifttum diejenigen Erfindungen verstanden, die, obwohl sie nicht auf betrieblichen Erfahrungen oder Vorarbeiten beruhen, auf irgend welche Verknüpfungen zwischen Betrieb und erfinderischer Tätigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Es wird allgemein anerkannt, daß der Begriff der Anregungserfindung farblos ist. Die überwiegende Meinung der interessierten Kreise geht daher auch dahin, daß die Einbeziehung der Anregungserfindung als Diensterfindung zu weit geht, und es ist daher vorgeschlagen worden, die Anregungserfindung auf solche Erfindungen zu beschränken, die sich auf betriebseigentümliche Fertigungsmittel beziehen. Dabei liegt der Gedanke zugrunde, daß solche Erfindungen, die für den Betrieb von großer Bedeutung sein können, auch für den Betrieb nutzbar gemacht werden müssen.

Der Entwurf hält die Einbeziehung der Anregungserfindung in den Kreis der Diensterfindungen für entbehrlich. Die überwiegende Anzahl der Erfindungen, die von der Praxis als Anregungserfindungen bezeichnet werden, sind entweder Auftragserfindungen oder Erfindungen, die auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen, also auch Diensterfindungen nach der Begriffsbestimmung des vorliegenden Entwurfs. Erfindungen von Arbeitnehmern, die auf einer darüber hinausgehenden reinen Anregung beruhen, d. h. zum Beispiel einer reinen Anschauung von Maschinen oder Fertigungsvorgängen des Betriebes, sind außerordentlich selten. Es würde dem Grundgedanken, von dem der Entwurf für den Begriff der Diensterfindung ausgeht, zuwiderlaufen, solche reinen Anregungserfindungen, zu denen der Betrieb nicht mehr als nur das Anschauungsmaterial beigetragen hat, unter den Begriff Diensterfindungen einzureihen. Der Entwurf rechnet daher die reine Anregungserfindung zu den freien Erfindungen eines Arbeitnehmers. Der Tatsache, daß die reinen Anregungserfindungen andererseits häufig für den Betrieb von besonderer Bedeutung sind, trägt der Entwurf dadurch Rechnung, daß an denjenigen freien Erfindungen, die im Betrieb verwertet werden können, nach § 16 des Entwurfs dem Arbeitgeber vor einer anderweitigen Verwertung ein Benutzungsrecht angeboten werden muß. Damit wird den berechtigten Interessen der Arbeitgeber Rechnung getragen.

Über das Ausscheiden der reinen Anregungserfindung hinaus will der Entwurf den Kreis der Diensterfindung nicht einengen. Nach dem geltenden Recht war eine klare Unterscheidung zwischen Auftragserfindungen und Erfahrungs- oder Vorarbeitenerfindungen einerseits und Anregungserfindungen andererseits nicht notwendig, weil die Anregungserfindung als Oberbegriff für die anderen Erfindungen ausgestaltet war. Nach der Regelung dieses Entwurfs kommt dieser Unterscheidung jedoch entscheidende Bedeutung zu. Um die Abgrenung zu erleichtern und klarzustellen, daß jede Erfahrung — sowohl der Erfahrungsaustausch innerhalb des Betriebes als auch die sogenannte negative Erfahrung, z. B. durch Auswertung von Kundenbeanstandungen — und jede Arbeit des Betriebes, die maßgeblich zu der Erfindung beigetragen haben, die Erfindung zur Diensterfindung machen, hat der Entwurf das Wort „Vorarbeiten“ in § 4 Abs. 1 der Durchführungsverordnung 1943 durch das Wort „Arbeiten“ ersetzt. Durch diese Änderung soll klargestellt werden, daß nicht etwa nur Arbeiten des Betriebes, die eine bestimmte Zweckrichtung aufweisen, als ausreichende Voraussetzung für die Einreihung einer Erfindung als Diensterfindung angesehen werden.

Nur Erfindungen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, kön-

nen Diensterfindungen sein. Der Zeitpunkt, zu dem eine Erfindung „gemacht" ist, wird nicht immer ohne weiteres eindeutig zu bestimmen sein. Die Beweislast dafür, daß eine Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen ist, trifft den Arbeitgeber. Für Erfindungen, die von einem Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Erteilung eines Schutzrechts angemeldet werden, sieht § 21 Abs. 2 des Entwurfs eine Sonderregelung vor.

Zu § 4

Diese Bestimmung regelt die dem Arbeitnehmer auferlegte Meldepflicht für Diensterfindungen. Nach dem geltenden Recht muß der Arbeitnehmer alle Erfindungen, die er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses macht, dem Arbeitgeber unter genauer Beschreibung der Erfindung melden. Diese Pflicht wurde seinerzeit damit begründet, daß dem Arbeitgeber die Nachprüfung ermöglicht werden muß, ob eine vom Arbeitnehmer gemachte Erfindung ihm zur Verfügung zu stellen ist oder nicht.

Der Entwurf hält an dieser Meldepflicht grundsätzlich fest, beschränkt diese jedoch auf Diensterfindungen. Nur für diese besteht ein anerkennenswertes Interesse an einer völligen Offenbarung der Erfindung, da der Arbeitgeber sich auf Grund der Meldung darüber schlüssig werden muß, ob er das ihm zustehende Inanspruchnahmerecht ausüben will oder nicht. Die Beschränkung der Meldepflicht hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer selbst zu entscheiden hat, ob die von ihm gemachte Erfindung eine Diensterfindung ist und damit der weiterreichenden Meldepflicht unterliegt, oder ob es sich um eine von der Meldepflicht befreite freie Erfindung handelt. Diese Unterscheidung wird trotz der schärferen Abgrenzung, die der Entwurf für die Diensterfindung gegeben hat, nicht immer leicht zu treffen sein. Außerdem ist die Besorgnis geltend gemacht worden, die Beschränkung der Meldepflicht könnte dazu führen, daß meldepflichtige Diensterfindungen, sei es aus Irrtum, sei es mit Absicht, dem Arbeitgeber vorenthalten werden. Um Schwierigkeiten in dieser Richtung auszuschalten und etwaige den Arbeitsfrieden störende Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden, hat der Entwurf, übereinstimmenden Anregungen der interessierten Kreise folgend, für die freien Erfindungen eine schwächere Meldepflicht, die als „Mitteilungspflicht" bezeichnet wird, eingeführt, die den Zweck verfolgt, dem Arbeitgeber die Prüfung zu ermöglichen, ob die vom Arbeitnehmer als frei betrachtete Erfindung nicht doch eine Diensterfindung ist.

Was die Form der Meldung anlangt, so hält der Entwurf trotz gewisser Bedenken in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht an der schriftlichen Form der Meldung fest. Auf sie kann aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nicht verzichtet werden, da die Meldung die Grundlage für die spätere Inanspruchnahme bildet und die für das ganze weitere Verfahren entscheidende Inanspruchnahmefrist in Lauf setzt, für die klare, jederzeit beweisbare aktenmäßige Grundlagen geschaffen werden müssen. Bei den größeren Betrieben sind schon auf Grund des geltenden Rechts entsprechende organisatorische Maßnahmen geschaffen worden, die sich bewährt haben. Es ist nicht zu verkennen, daß für mittlere oder kleinere Betriebe das schriftliche Verfahren eine Belastung bedeutet. Es kann jedoch erwartet werden, daß im Interesse der Rechtssicherheit, die allen Beteiligten zugute kommt, auch in diesen Betrieben entsprechende Vorkehrungen getroffen werden. Schließlich muß noch darauf hingewiesen werden, daß dem Arbeitgeber unbenommen bleibt, auf die Einhaltung der schriftlichen Form zu verzichten. Es wird Sache der Rechtsprechung sein, Grundsätze dafür zu entwickeln, wann ein solcher Verzicht des Arbeitgebers auf die schriftliche Form nach Treu und Glauben anzunehmen ist.

Der Entwurf sieht mit Rücksicht auf die Verkürzung der Inanspruchnahmefrist von 6 auf 3 Monate ferner neu vor, daß die Meldung gesondert, d. h. nicht eingefügt in andere Berichte, einzureichen und als Erfindungsmeldung zu kennzeichnen ist.

Was den Inhalt der Meldung anlangt, so übernimmt der Entwurf ebenfalls das geltende Recht mit gewissen, nur aus sprachlichen Gründen vorgenommenen Änderungen. Eine sachliche Änderung ist nur insoweit erfolgt, als die bisherige Soll-Vorschrift über die Angaben, die die Erfindungsmeldung enthalten soll, in eine Muß-Vorschrift umgewandelt worden ist. Diese Änderung erschien notwendig, da die Meldung den Arbeitgeber in die Lage versetzen soll, sich binnen kurzer Frist über die Ausübung seines Inanspruchnahmerechts oder über die Freigabe der Erfindung zu entscheiden. Dies kann dem Arbeitgeber

nur zugemutet werden, wenn in der Meldung die Erfindung eindeutig beschrieben ist.

In Übereinstimmung mit den Vorschlägen der interessierten Kreise ist neu vorgeschrieben, daß der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen hat. Auch hier ist die schriftliche Form aus den oben erwähnten Gründen vorgesehen worden.

Die Meldung der Diensterfindung ist zwar Voraussetzung für die Inlaufsetzung der Inanspruchnahmefrist; sie ist jedoch nicht Voraussetzung für die Inanpruchnahme selbst. Wie sich aus § 5 des Entwurfs ergibt, kann der Arbeitgeber eine Diensterfindung auch dann in Anspruch nehmen, wenn sie ihm noch nicht gemeldet worden ist, er aber von ihrem Zustandekommen von anderer Seite Kenntnis erhalten hat.

Von der von verschiedenen Seiten vorgeschlagenen Aufnahme einer besonderen Vorschrift in den Entwurf, daß der Arbeitnehmer sich bei schuldhafter Verletzung der Meldepflicht schadenersatzpflichtig mache, hat der Entwurf Abstand genommen, da diese Rechtsfolge sich schon aus anderen gesetzlichen Vorschriften ergibt.

Im Gegensatz zu der Durchführungsverordnung 1943 verwendet der Entwurf durchweg den Ausdruck „Arbeitgeber" an Stelle des Ausdrucks „Unternehmer". Unternehmer ist ein Begriff des Wirtschaftsrechts und bezeichnet die Stellung des Arbeitgebers nach außen. Arbeitgeber ist ein Begriff des Arbeitsrechts und bezeichnet die Rechtsstellung des Arbeitgebers nach innen. Beide Begriffe decken sich nicht. Es gibt sowohl Unternehmer, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, als auch Arbeitgeber, die nicht Unternehmer sind. Da für den Entwurf nur das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt wird, also das Innenverhältnis, war auch nur der Ausdruck „Arbeitgeber" zu verwenden.

Zu § 5

Absatz 1 enthält den Grundsatz, daß der Arbeitgeber jede Diensterfindung in Anspruch nehmen kann. Wegen der rechtspolitischen Gründe, die zu der Gewährung dieses Inanspruchnahmerechts geführt haben, wird auf die Begründung zu § 3 verwiesen.

Das geltende Recht eröffnet dem Arbeitgeber nur ein Wahlrecht zwischen zwei Möglichkeiten, entweder die Diensterfindung in vollem Umfange in Anspruch zu nehmen oder sie in vollem Umfange dem Arbeitnehmer freizugeben. Diese Regelung wird von der Industrie und von vielen Sachverständigen als zu starr empfunden. Nach dem geltenden Recht ist der Arbeitgeber, der eine Diensterfindung in Anspruch genommen hat, verpflichtet, ein Schutzrecht für diese Diensterfindung zu erwirken. Die Erwirkung eines Schutzrechts ist mit erheblichen Arbeiten und Kosten verbunden, insbesondere wenn zur Verteidigung der Anmeldung Einspruchsverfahren durchgefochten werden müssen. Diese Belastung wird in den Fällen als zumutbar empfunden, in denen der Arbeitgeber ein Interesse und eine Möglichkeit hat, die Erfindung und die Vorteile eines erwirkten Ausschlußrechts (Patent oder Gebrauchsmuster) in vollem Umfange nutzbringend auszuwerten. Es wird aber darauf hingewiesen, daß in einer ins Gewicht fallenden Zahl von Fällen entweder die Schutzfähigkeit der Diensterfindung von vornherein sehr zweifelhaft ist oder von vornherein feststeht, daß der Arbeitgeber zwar ein dringendes Interesse an der Benutzung der Diensterfindung, nicht aber an dem Vorteil eines ausschließlichen Schutzrechts hat. Der ausnahmlos festgelegte Zwang zur Erwirkung eines Schutzrechts nach dem geltenden Recht führt in solchen Fällen zu einer unangemessenen Arbeits- und Kostenbelastung des Betriebes, zu einer überflüssigen Belastung des Patentamts und zur Erteilung wirtschaftlich bedeutungsloser und daher im Allgemeininteresse unerwünschter Schutzrechte. Aus diesen Gründen ist vorgeschlagen worden, dem Arbeitgeber allgemein die Möglichkeit einzuräumen, an Stelle der vollen Inanspruchnahme der Diensterfindung die Einräumung eines einfachen Nutzungsrechts gegen angemessene Vergütung zu beanspruchen.

Der Entwurf hält jedoch mit dem geltenden Recht an dem Grundsatz fest, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, für jede in Anspruch genommene Diensterfindung ein Schutzrecht zu erwirken. Der Arbeitnehmer wird im allgemeinen mangels Erfahrung und Geldmitteln nur schwer in der Lage sein, die Erwirkung eines Schutzrechts selbst vorzunehmen. Hat der Arbeitnehmer dennoch ein Schutzrecht erwirkt, so wird die Verwertung eines solchen Schutzrechts, wenn es mit dem Nutzungsrecht eines unter Umständen auf diesem Gebiet sehr bedeutenden Betriebes belastet ist, für ihn sehr erschwert, wenn nicht unmöglich

gemacht. Überdies war zu berücksichtigen, daß die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erwirkung eines Schutzrechts für eine in Anspruch genommene Diensterfindung — neben der Vergütungspflicht — einen Teil der Gegenleistung darstellt, die der Arbeitgeber für die Übernahme der Diensterfindung zu erbringen hat. Der Arbeitnehmer hat ein berechtigtes Interesse daran, daß seine erfinderische Tätigkeit durch die Erwirkung eines Patents unter Nennung seines Namens als Erfinder nach außen hin in Erscheinung tritt. Darüber hinaus ist das Vorhandensein eines Schutzrechts auch von wirtschaftlichem Interesse für ihn, weil es sich vorteilhaft auf die Auswertbarkeit der Erfindung durch den Arbeitgeber und damit zugleich auf seinen Vergütungsanspruch auswirkt. Außerdem erhält er auf diese Weise eine bessere Möglichkeit, die Diensterfindung zu späterer Zeit selbst zu verwerten, wenn der Arbeitgeber das Interesse an einer weiteren Auswertung verliert und das Schutzrecht ihm zurückübertrágt. Schließlich haben die Erfahrungen, die mit dem geltenden Recht in der Praxis gemacht worden sind, ergeben, daß es den Arbeitgebern in der überwiegenden Zahl der Fälle, in denen sie die Anmeldung zum Schutzrecht einer in Anspruch genommenen Diensterfindung nicht für zweckmäßig hielten, gelungen ist, durch eine nachträgliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, die nach dem geltenden Recht zulässig ist, einen Versicht auf die Anmeldung zu erreichen. Eine solche nachträgliche Vereinbarung ist auch nach dem Entwurf (§ 19) zulässig. Es kann angenommen werden, daß von dieser Möglichkeit der Abdingung der Anmeldepflicht auch in Zukunft in geeigneten Fällen Gebrauch gemacht werden wird.

Aus den vorstehenden Gründen ist auch der Gedanke abzulehnen, dem Arbeitgeber neben der vollen Inanspruchnahme die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Benutzungsrechts einzuräumen unter der Verpflichtung, dem Arbeitnehmer die Hälfte der zur Erwirkung eines Schutzrechts erforderlichen Kosten vorzuschießen oder zu erstatten. Dieser Vorschlag erscheint schon deswegen nicht geeignet, die oben dargelegten Nachteile für den Arbeitnehmer zu vermeiden, weil den Arbeitnehmer die Durchführung des Erteilungsverfahrens ungleich schwerer belastet als den Arbeitgeber und weil die für den Arbeitnehmer daraus entstehende finanzielle Belastung für seine Verhältnises noch zu hoch erscheint. Im Ergebnis würde dieser Vorschlag dazu führen, daß die überwiegende Zahl der Diensterfindungen nicht zu einem Schutzrecht führt.

Der Entwurf weicht jedoch insoweit von dem geltenden Recht ab, als er für Diensterfindungen, die sich auf Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren beziehen, dem Arbeitgeber außer der Möglichkeit, die Diensterfindung voll in Anspruch zu nehmen oder sie voll freizugeben, die weitere Möglichkeit eröffnet, ein beschränktes nichtausschließliches Nutzungsrecht an der Diensterfindung in Anspruch zu nehmen.

Diese weitere Möglichkeit ist dem Arbeitgeber einmal für Arbeitsmittelerfindungen eingeräumt worden. Darunter werden in der Praxis Erfindungen verstanden, die sich auf Arbeitsmittel des Betriebes, wie Werkzeuge und Maschinen, beziehen, die der Betrieb zur Herstellung seiner Erzeugnisse benötigt. Derartige Diensterfindungen können in der Regel nur außerhalb des Betriebes, nämlich in der diese Arbeitsmittel erzeugenden Industrie, voll ausgewertet werden. Würde man bei diesen Erfindungen, die der Arbeitgeber in der Regel wegen der eigenen Interessen des Betriebes nicht freigeben kann, dem Arbeitgeber nur das unbeschränkte Inanspruchnahmerecht zugestehen, so müßte er entweder eine für die Interessen seines Betriebes unangemessen hohe Vergütung zahlen, da die objektive Auswertbarkeit der Erfindung für die Berechnung der Vergütung maßgebend ist (§ 8 Abs. 2), oder sich selbst um den Verkauf der Erfindung bemühen und den Arbeitnehmer aus dem Erlös entschädigen. Aus diesen Gründen ist für solche Diensterfindungen in der Praxis häufig im Wege der Vereinbarung eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Lösung getroffen worden. Es erscheint daher zweckmäßig, nunmehr eine entsprechende gesetzliche Regelung vorzusehen.

Aus denselben Gründen ist dem Arbeitgeber auch für Erfindungen, die sich auf Arbeitsverfahren beziehen, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines beschränkten nichtausschließlichen Nutzungsrechts eingeräumt worden.

Der Entwurf verzichtet auf eine genaue Definition der Begriffe „Arbeitsmittel" und „Arbeitsverfahren" und überläßt die genaue Festlegung dieser Begriffe der Rechtsprechung. Dies erscheint tragbar, da das Benutzungsrecht, das der Entwurf für diese Erfindungen dem Arbeitgeber in § 6 Abs. 2 gewährt, nicht

das Recht zur Weiterveräußerung umfaßt und damit eine mißbräuchliche Handhabung ausgeschlossen erscheint. Soweit der Arbeitgeber sich an einer Arbeitsmittel- oder Arbeitsverfahrenerfindung nur das Nutzungsrecht vorbehält, entfällt auch seine Verpflichtung zur Erwirkung eines Schutzrechts. Dies ist im § 10 Abs. 2 Nr. 1 des Entwurfs ausdrücklich ausgesprochen.

Zu § 6

Diese Bestimmung regelt die Wirkung der Inanspruchnahme, je nachdem, ob der Arbeitgeber die Diensterfindung unbeschränkt oder nur beschränkt in Anspruch genommen hat.

Hat der Arbeitgeber die Diensterfindung unbeschränkt in Anspruch genommen, so gehen die Rechte an der Diensterfindung auf ihn über. Durch diesen gesetzlichen Übergang werden nur die übertragbaren Rechte erfaßt. Uebrührt bleibt das unübertragbare Recht des Arbeitnehmers auf seine Nennung als Erfinder gemäß § 36 des Patentgesetzes.

Für den Fall, daß der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 eine Diensterfindung nur beschränkt in Anspruch genommen hat, regelt § 6 Abs. 2 die Rechtswirkungen dieser beschränkten Inanspruchnahme. Der Arbeitgeber erwirbt danach ein einfaches Benutzungsrecht besonderer Art an der Erfindung dergestalt, daß er den Gegenstand der Erfindung selbst herstellen oder in einem anderen Betrieb für sich herstellen lassen und ihn für die Bedürfnisse seines eigenen Betriebes gebrauchen kann. Der Arbeitgeber erwirbt jedoch nicht das Recht, den Gegenstand der Erfindung feilzuhalten oder in den Verkehr zu bringen. Diese Beschränkung gilt bei Erfindungen, deren Gegenstand ein Arbeitsverfahren ist, auch für die durch das Verfahren unmittelbar hergestellten Erzeugnisse.

Um den Arbeitgeber davor zu schützen, daß der Arbeitnehmer durch anderweitige Verfügungen über die Diensterfindung dessen Rechte beeinträchtigt, bestimmt der Absatz 3, daß derartige Verfügungen dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam sind.

Zu § 7

Diese Bestimmung befaßt sich mit dem Freiwerden der Diensterfindungen. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, das allerdings keine dahingehende ausdrückliche Vorschrift enthält, bestimmt der erste Satz des § 7, daß eine Diensterfindung frei wird, wenn sie der Arbeitgeebr ausdrücklich oder stillschweigend freigibt, indem er in letzterem Falle die dreimonatige Inanspruchnahmefrist ohne Abgabe einer Erklärung verstreichen läßt.

Neu dagegen ist die Regelung des zweiten Satzes des § 7. Sie ergibt sich aus der besonderen Regelung für die freien Erfindungen, die in den §§ 15 und 16 des Entwurfs getroffen worden ist und die sowohl eine Mitteilungspflicht als auch eine Pflicht zur Anbietung eines Benutzungsrechts für freie Erfindungen vorsieht. Da der Arbeitgeber die Diensterfindung bereits durch die Meldung des Arbeitnehmers nach § 4 kennengelernt hat, erübrigt sich eine nochmalige Meldung der nunmehr frei gewordenen Erfindung in Form einer Mitteilung nach § 15. Der Arbeitnehmer braucht die frei gewordene Erfindung aber auch nicht nach § 16 vor der Verwertung noch einmal anzubieten. Der Arbeitgeber hatte Gelegenheit, die Diensterfindung auf ihre Verwertbarkeit in seinem Betriebe zu prüfen. Mit der Freigabe hat er zum Ausdruck gebracht, daß er sie nicht verwerten kann oder will. Nunmehr muß es dem Arbeitnehmer freistehen, die Erfindung nach seinem Belieben zu verwerten. Würde man auch die frei gewordenen Erfindungen der Anbietungspflicht des § 16 unterwerfen, so würde dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, sich für fast alle Diensterfindungen an Stelle der vollen Inanspruchnahme über den Umweg der Freigabe ein Benutzungsrecht zu verschaffen.

Zu § 8

Absatz 1 bestimmt, daß der Arbeitnehmer mit der Inanspruchnahme der Diensterfindung einen Vergütungsanspruch dem Grunde nach gegen den Arbeitgeber erwirbt. Dieser Vergütungsanspruch wird grundsätzlich für jede in Anspruch genommene Diensterfindung gewährt. Damit erweitert der Entwurf im Verhältnis zum geltenden Recht die Vergütungspflicht auch auf gebrauchsmusterfähige Erfindungen. Diese Erweiterung erscheint geboten, da Gebrauchsmuster ebenso wie Patente ein monopolartiges Ausschlußrecht gewähren, dem Arbeitgeber also die gleichen wirtschaftlichen und rechtlichen Vorteile bieten, und gerade die Tatsache, daß der Arbeitgeber mit der Inanspruchnahme einer Diensterfindung ein Monopolrecht erwirbt, den be-

sonderen Rechtsgrund für seine Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung darstellt.

Für die Bemessung der Vergütung beläßt es der Entwurf bei der allgemeinen Bestimmung, daß die Vergütung angemessen sein muß. In Absatz 2 werden sodann einige Anhaltspunkte aufgezählt, die für die Bemessung der Vergütung von Bedeutung sind. Diese Aufzählung ist nur beispielhaft und nicht erschöpfend. Der Reihenfolge der einzelnen Anhaltspunkte kommt keine bewertende Bedeutung zu. Was die einzelnen Anhaltspunkte anlangt, so entsprechen sie im wesentlichen der bisherigen Regelung.

Der Ausdruck „Verwertbarkeit" bedeutet jede Möglichkeit der Verwertung der Diensterfindung. Er umfaßt:

1. die tatsächliche Verwertung der Diensterfindung im Betrieb des Arbeitgebers. Als Verwertung in diesem Sinne ist auch die Erteilung von Lizenzen, der Austausch von Patenten und die Benutzung der Erfindung als Sperrpatent zu verstehen.

2. die Verwertbarkeit der Diensterfindung im Betrieb. Es sind also auch die Möglichkeiten der Verwertung der Diensterfindung zu berücksichtigen, die an sich im Betrieb bestehen, aber tatsächlich nicht ausgenutzt werden.

3. die Verwertbarkeit in anderen Betrieben im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Es versteht sich, daß im Regelfall der tatsächlichen Verwertung die ausschlaggebende Rolle bei der Bemessung der Vergütung zukommen wird.

Die „Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb" sind bei der Bemessung zu berücksichtigen, da es hierfür von Bedeutung sein wird, ob die Diensterfindung im Rahmen des Aufgabengebiets des Arbeitnehmers liegt und nach Art und Erfindungshöhe nur gerechten Anforderungen entspricht oder ob die Bedeutung der Diensterfindung etwa wesentlich über das hinausgeht, was von dem Arbeitnehmer nach der ihm im Betrieb zugewiesenen Stellung billigerweise erwartet werden kann.

Der „Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Diensterfindung" ist gegenüber dem geltenden Recht neu eingefügt worden. Dieses Merkmal tritt an die Stelle der „schöpferischen Leistung des Arbeitnehmers", die im geltenden Recht als weiteres Merkmal vorgesehen ist. Beide Merkmale bringen zum Ausdruck, daß für die Bemessung der Vergütung von Bedeutung ist, inwieweit der Arbeitnehmer auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes aufgebaut hat und inwieweit seine eigene schöpferische Leistung für das Zustandekommen der Diensterfindung maßgebend ist. Das letztere Merkmal geht aber insoweit darüber hinaus, als es die Höhe der erfinderischen Leistung als solche gegenüber dem bisherigen Stand der Technik für die Vergütung mitberücksichtigen will. Dies erscheint nicht gerechtfertigt. Es kann nicht Sache des einzelnen Arbeitgebers sein, hohe erfinderische Leistungen als solche zu belohnen. Dies ist vielmehr Angelegenheit der Allgemeinheit. Aus diesem Grunde ist die geänderte Fassung in Anlehnung an das schweizerische und schwedische Recht gewählt worden.

Wenn auch der Entwurf davon ausgeht, daß im Regelfall eine Vergütung zu gewähren sein wird, so wird doch durch die Fassung des § 8 nicht ausgeschlossen, daß eine Vergütung entfällt, soweit ihre Gewährung im Einzelfall nicht angemessen ist. Hierbei ist an Fälle zu denken, in denen die Entwicklungsarbeit auf dem Gebiet der Diensterfindung zu den vertraglichen Arbeiten des Arbeitnehmers gehört, dieser ein entsprechendes Gehalt dafür bezieht und keine besonderen Umstände vorliegen, die eine Vergütung als angezeigt erscheinen lassen. Aus diesen Gründen hat der Entwurf auch von der gesetzlichen Festlegung einer Mindestvergütung, sei es in Höhe der vom Arbeitgeber für die Aufrechterhaltung des Schutzrechts zu zahlenden Gebühren, sei es in Höhe bestimmter Hundertsätze vom Umsatz, abgesehen.

Der Entwurf enthält ferner keine ausdrückliche Begrenzung für die Zeit, während der eine Vergütung zu zahlen ist. Im Regelfall wird eine Vergütung nur während der Laufzeit des Schutzrechts angemessen erscheinen. Der Entwurf schließt jedoch nicht aus, daß in besonders gelagerten Einzelfällen die Zahlung einer Vergütung für eine darüber hinausgehende Zeit als angemessen angesehen werden kann.

Zu der Durchführungsverordnung 1943 hat der Reichsminister für Bewaffnung und Munition seinerzeit „Richtlinien für die Vergütung von Gefolgschaftserfindungen" herausgegeben, die letztmalig am 10. Oktober 1944 (RAnz. Nr. 271 vom 5. Dezember 1944) neu gefaßt wurden. In diesen Richtlinien wurden

ins einzelne gehende Anhaltspunkte über die Bemessung der Erfindervergütung gegeben. Diese Richtlinien sind noch in Geltung. Sie haben sich in der Praxis im allgemeinen bewährt. Ihre unveränderte Anwendung auf den Entwurf ist wegen der Änderungen gegenüber dem geltenden Recht nicht möglich. In § 8 Abs. 3 ist daher eine Ermächtigung an den Bundesminister für Arbeit enthalten, neue Richtlinien zu erlassen.

Zu § 9

Der Entwurf unterscheidet — dem geltenden Recht folgend — zwischen der Feststellung und der Festsetzung der Vergütung. Mit Feststellung wird die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam, mit Festsetzung die einseitig vom Arbeitgeber vorgenommene Bemessung der Vergütung bezeichnet.

Für die Feststellung der Vergütung konnte im Entwurf eine genau umgrenzte Frist nicht vorgesehen werden, da die Verhältnisse von Fall zu Fall verschieden liegen. Der Entwurf mußte sich — insoweit dem geltenden Recht folgend — damit begnügen, eine angemessene Frist vorzuschreiben, innerhalb derer der Arbeitgeber die Höhe der Vergütung mit dem Arbeitnehmer festgelegt haben soll. Die Frist beginnt mit dem Übergang des Rechts aus der Erfindung auf den Arbeitgeber, also nicht erst mit der Erteilung des Schutzrechts. Die Erteilung des Schutzrechts ist aber insofern von Bedeutung, als von diesem Zeitpunkt an eine Endfrist von drei Monaten für die Feststellung zu laufen beginnt. Eine solche Frist kennt das geltende Recht nicht, das statt dessen die „unverzügliche" Feststellung verlangt. Es erschien angemessen, an Stelle dieses im Einzelfall schwer abgrenzbaren Begriffs eine zeitlich näher bestimmbare Frist zu setzen.

Sind an der Erfindung mehrere Arbeitnehmer beteiligt, so hat der Arbeitgeber die Vergütung für jeden Arbeitnehmer gesondert nach der besonderen Leistung des einzelnen bei dem Zustandekommen der Diensterfindung festzulegen. Gegenüber dem geltenden Recht sieht der Entwurf neu vor, daß in diesem Fall die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Erfinder an der Diensterfindung den Beteiligten bekanntzugeben sind. Dadurch soll den Beteiligten Gelegenheit gegeben werden, sich davon zu überzeugen, daß die Aufteilung in gerechter Weise erfolgt ist.

Kommt eine Einigung über die Vergütung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber die Vergütung einseitig innerhalb eines Monats festzusetzen. Die Festsetzung ist zu begründen und dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Neu gegenüber dem geltenden Recht ist, daß der Arbeitgeber unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer mit der Festsetzung einverstanden ist oder nicht, die festgesetzte Vergütung zu zahlen hat.

Der Arbeitnehmer kann der Festsetzung innerhalb von einem Monat durch eine schriftliche Erklärung widersprechen, andernfalls die Festsetzung für beide Teile verbindlich wird. Der Entwurf schreibt wegen der Rechtsfolgen, die der Widerspruch auslöst, die schriftliche Form aus Gründen der Rechtssicherheit vor. Entgegen dem früheren Recht sieht der Entwurf jedoch keine Bestimmung vor, nach der der Arbeitnehmer im Falle des Widerspruchs binnen einer bestimmten Frist die Schiedsstelle oder das Gericht anzurufen hat. Eine solche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur gerichtlichen oder außergerichtlichen Geltendmachung seiner abweichenden Auffassung dürfte im allgemeinen nur dazu führen, daß der Arbeitnehmer auf seine vermeintlichen Rechte verzichtet. Es erscheint daher zweckmäßiger, in diesem Falle die Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten in der Schwebe zu lassen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die Verwirkung dürften für diesen Schwebezustand eine ausreichende Grenze setzen.

Der Wert einer Erfindung kann im Laufe der Entwicklung ganz wesentliche Änderungen erfahren. Zu denken ist hierbei an Fälle, in denen z. B. eine Erfindung durch andere neue Erfindungen überholt und weitgehend wertlos gemacht wird, oder umgekehrt, in denen sie durch weitere technische Ausgestaltung eine außerordentliche Wertsteigerung erfährt. Wenn derartige nachträgliche Umstände die bisherige Vergütung nicht mehr als angemessen erscheinen lassen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer eine andere Regelung der Vergütung verlangen. Dies gilt sowohl für die festgestellte als auch für die einseitig vom Arbeitgeber festgesetzte Vergütung. Diese Bestimmung erscheint im Hinblick auf die besonders unsicheren und schwer voraussehbaren Entwicklungs- und Verwertungsmöglichkeiten bei Erfindungen geboten.

Die Rückzahlung einer bereits an den Arbeitnehmer geleisteten Vergütung kann der Ar-

beitgeber jedoch auch dann nicht verlangen, wenn nachträglich eine Herabsetzung der Vergütung erfolgt. Es würde für den Arbeitnehmer, der auf seine laufenden Einnahmen angewiesen ist, zu erheblichen Härten führen, wenn er auf diese Weise Beträge, die er rechtmäßig erhalten und verbraucht hat, wieder zurückerstatten müßte.

Zu § 10

In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht hält der Entwurf daran fest, daß der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, eine ihm gemeldete patentfähige Diensterfindung zum Patent anzumelden. Darüber hinaus dehnt der Entwurf entsprechend der von ihm überall durchgeführten Gleichstellung von Patenten und Gebrauchsmustern die Anmeldepflicht des Arbeitgebers auch auf Diensterfindungen aus, die nur gebrauchsmusterfähig sind. Die Erwägungen, die für das Festhalten an dieser Anmeldepflicht maßgebend waren, sind oben zu § 5 näher dargelegt.

Die Anmeldepflicht wird nicht erst an die Inanspruchnahme der Diensterfindung geknüpft, sondern bereits an ihre Meldung durch den Arbeitnehmer. Diese Vorverlegung der Anmeldepflicht vor den Zeitpunkt des Rechtserwerbs der Diensterfindung durch den Arbeitgeber war notwendig, um die Prioritätsrechte des Arbeitnehmers, die nur durch die Anmeldung der Diensterfindung gesichert werden können, nicht zu beeinträchtigen.

Die Anmeldepflicht entfällt, wenn der Arbeitnehmer der Nichtanmeldung zustimmt, z. B. weil die Einwirkung eines Schutzrechts wegen der geringen wirtschaftlichen Bedeutung der Diensterfindung unzweckmäßig erscheint, wenn die Diensterfindung als Geheimerfindung behandelt werden solle, und wenn es sich um eine Arbeitsmittel- oder Arbeitsverfahrenerfindung handelt, für die der Arbeitgeber nur ein beschränktes Nutzungsrecht in Anspruch genommen hat. Im letzteren Fall ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, die Erfindung zum Schutzrecht anzumelden (Absatz 4).

Das geltende Recht enthält keine Sicherungen zu Gunsten des Arbeitnehmers für den Fall, daß der Arbeitgeber seiner Anmeldepflicht nicht nachkommt. Der Entwurf billigt nunmehr dem Arbeitnehmer das Recht zu, die Anmeldung der Diensterfindung selbst vorzunehmen. Dieses Recht steht dem Arbeitnehmer erst nach Inanspruchnahme der Diensterfindung zu und nachdem er dem Arbeitnehmer erfolglos eine Nachfrist gesetzt hat. Der Entwurf lehnt es ab, dem Arbeitnehmer das Recht zur eigenen Anmeldung bereits vor Ablauf der Inanspruchnahmefrist zuzugestehen. Die Inanspruchnahmefrist ist gegenüber dem geltenden Recht von sechs auf drei Monate verkürzt worden. Diese Frist ist knapp bemessen und wird im allgemeinen gerade ausreichen, um dem Arbeitgeber eine genügende Zeit zur Prüfung und sorgfältigen Ausarbeitung der Erfindung zu gewähren. Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, daß der Meldeweg innerhalb von Großbetrieben eine nicht unerhebliche Zeit in Anspruch nimmt. Bei einer anderen Regelung könnte der Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer gezwungen werden, dem Patentamt unvollständige Angaben einzureichen. Da mit der Inanspruchnahme das Recht aus der Diensterfindung auf den Arbeitgeber übergegangen ist, kann der Arbeitnehmer die Diensterfindung nur auf den Namen des Arbeitgebers anmelden.

Der Entwurf hat ferner davon abgesehen, dem Arbeitnehmer bei Verletzungen der Anmeldepflicht außer dem Recht zur Selbstanmeldung ein Recht auf Rückfall der Diensterfindung einzuräumen. Zunächst bietet das Selbstanmelderecht dem Arbeitnehmer einen genügenden Schutz ,um seine Prioritätsrechte zu wahren. Außerdem bleibt ihm die Möglichkeit, gegen den Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend zu machen, falls Prioritätsverluste durch eine schuldhafte Verletzung der Anmeldepflicht eingetreten sind. Schließlich darf nicht übersehen werden, daß auch der Arbeitgeber an der Diensterfindung durch den Erfahrungs- oder Arbeitsbeitrag des Betriebes Rechte erworben hat. Diese Rechte stehen aber der Schaffung eines unentgeltlichen Rückfallrechts entgegen.

Zu § 11:

Die Anmeldepflicht des § 10 bezieht sich nur auf die Anmeldung der Diensterfindung durch den Arbeitgeber im Inland. Eine gleiche Verpflichtung konnte für Auslandsanmeldungen nicht festgelegt werden, da nur von Fall zu Fall entschieden werden kann, ob und in welchen Ländern der Erwerb von Auslandsschutzrechten wirtschaftlich zweckmäßig erscheint. Dagegen muß der Arbeitgeber, nachdem er die Diensterfindung in Anspruch genommen hat, berechtigt sein, für diese im Ausland Schutzrechte zu erlangen. Dies wird durch Absatz 1 klargestellt.

Andererseits erscheint es angemessen, dem Arbeitnehmer dieses Recht einzuräumen, wenn und soweit der Arbeitgeber von seinem Recht zum Erwerb von Auslandsschutzrechten keinen Gebrauch macht. Absatz 2 sieht daher in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht vor, daß insoweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Erwerb von Auslandsschutzrechten zu ermöglichen hat. Diese Möglichkeit ist dem Arbeitnehmer so rechtzeitig einzuräumen, daß dieser die Prioritätsfristen zwischenstaatlicher Verträge auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtschutzes ausnutzen kann. Ein solcher Vertrag ist vor allem die Pariser Verbandsübereinkunft vom 20. März 1883, die die Inanspruchnahme der Priorität der Erstanmeldung einer Erfindung zuläßt, wenn die Zweitanmeldung innerhalb eines Jahres bewirkt wird. Aber auch zweiseitige Verträge kommen in Frage, die Bestimmungen über Prioritätsfristen enthalten.

Es entspricht ebenfalls dem geltenden Recht, wenn der Entwurf in Absatz 3 dem Arbeitgeber das Recht einräumt, sich entgeltliche nichtausschließliche Benutzungsrechte an der Diensterfindung vorzubehalten, wenn er diese dem Arbeitnehmer zur Anmeldung im Ausland freigibt. Der Arbeitgeber wird einen solchen Vorbehalt insbesondere dann aussprechen müssen, wenn andernfals zu befürchten wäre, daß ein ausländischer Wettbewerber des Arbeitgebers das ausländische Schutzrecht erwirbt oder eine Lizenz darauf nimmt und auf diese Weise der betreffende ausländische Markt für den Arbeitgeber gesperrt wird. Neu gegenüber dem geltenden Recht ist jedoch, daß der Arbeitgeber den Vorbehalt eines Benutzungsrechts zugleich mit der Freigabe der Diensterfindung für Auslandsanmeldungen zu erklären hat. Dies soll sicherstellen, daß der Arbeitnehmer rechtzeitig erfährt, mit welcher Belastung seiner ausländischen Schutzrechte er zu rechnen hat.

Zu § 12:

Diese Bestimmung enthält die gegenseitigen Verpflichtungen zur Unterrichtung und Unterstützung. Sie entsprechen dem geltenden Recht und sind lediglich aus Gründen der Übersichtlichkeit in einem besonderen Paragraphen zusammengefaßt.

Zu § 13:

Schutzrechte, insbesondere Patente, werden nur in wenigen Fällen bis zur Höchstdauer ihrer Schutzzeit aufrechterhalten. Sie werden überwiegend vor Ablauf der gesetzlichen Schutzdauer aufgegeben, weil sie durch die Weiterentwicklung der Technik oder aus anderen Gründen überholt sind. Aus diesem Grunde sieht schon das geltende Recht die Möglichkeit vor, daß der Arbeitgeber auch eine in Anspruch genommene Diensterfindung, auf die ein Patent erteilt worden ist, aufgeben kann. Eine Einschränkung zu Gunsten des Arbeitnehmers wird im geltenden Recht nur für den Fall gemacht, daß zurzeit der Aufgabe der Diensterfindung die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Grund der Inanspruchnahme noch nicht voll erfüllt sind. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den weiteren Vergütungsanspruch durch Übertragung des Patents auf den Arbeitnehmer abwenden.

Der Entwurf dehnt zunächst die Bestimmungen des geltenden Rechts über die Aufgabe eines Patents auch auf die Aufgabe eines Gebrauchsmuster saus. Er weicht ferner insofern vom geltenden Recht ab, als er nicht nur dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumt, noch ausstehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers durch Übertragung des Schutzrechts auf diesen anzuwenden, sondern dem Arbeitnehmer das Recht zugesteht, in jedem Falle der Aufgabe des Schutzrechts dessen Übertragung auf sich zu verlangen. Daher hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Absicht der Aufgabe in jedem Falle vorher mitzuteilen. Erst wenn dieser nicht innerhalb dreier Monate die Übertragung verlangt, kann der Arbeitgeber das Schutzrecht aufgeben.

Mit dieser Regelung wird erreicht, daß der der Arbeitnehmer seine eigene geistige Leistung selbst weiter auswerten kann, wenn der Arbeitgeber für sie keine Verwertungsmöglichkeit mehr besitzt. Der Anteil, den der Arbeitgeber zu der Diensterfindung beigetragen hat, führt allerdings dazu, daß dieser sich ein nichtausschließliches Benutzungsrecht an der Diensterfindung vorbehalten kann. Denn auch in dem Fall, daß der Arbeitgeber kein Interesse an der weiteren Aufrechterhaltung des Schutzrechtes für den eigenen Betrieb besitzt, wird er im allgemeinen ein berechtigtes Interesse daran haben, daß das Schutzrecht nicht gegen ihn geltend gemacht werden kann. Dies könnte insbesondere dann zu erheblichen Schädigungen des Arbeitgebers führen, wenn er auf Grund der Diensterfindung Maschinen oder sonstige Apparate ange-

fertigt hat, deren weitere Verwendung im Betrieb notwendig ist.

Neu gegenüber dem geltenden Recht ist ferner, daß der Arbeitgeber die Erklärung über die Beanspruchung eines Benutzungsrechts zugleich mit der Mitteilung über die Aufgabeabsichten abzugeben hat. Diese Regelung entspricht der des § 11 über die Beanspruchung eines Benutzungsrechts des Arbeitgebers an Auslandsschutzrechten des Arbeitnehmers. Sie verfolgt den gleichen Zweck.

Zu § 14:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung einer Diensterfindung muß dann eine Ausnahme erfahren, wenn berechtigte Interessen des Betriebes es erfordern, daß die Diensterfindung geheimgehalten wird. Demgegenüber müssen die Interessen, die der Arbeitnehmer an der Erteilung eines Schutzrechts hat, zurücktreten. Da die Schutzfähigkeit der Diensterfindung Voraussetzung sowohl für die Inanspruchnahme als auch für die Vergütung ist, muß der Arbeitgeber, wenn er von der Anmeldung absehen will, die Schutzfähigkeit gegenüber dem Arbeitnehmer anerkennen. Dies gilt uneingeschränkt, wenn die Diensterfindung nur gebrauchsmusterfähig ist. Handelt es sich dagegen um eine patentfähige Diensterfindung, so bleibt der Arbeitgeber bei Meinungsverschiedenheit über die Patentfähigkeit verpflichtet, die Diensterfindung zum Patent anzumelden, um eine Entscheidung des Patentamts über die Patentfähigkeit der Diensterfindung herbeizuführen. Das Patentamt prüft bereits im Verfahren bis zur Erteilung des Bekanntmachungsbeschlusses, ob es die Erteilung eines Patents nicht für ausgeschlossen hält (§ 30 des Patentgesetzes) und beschließt dann gegebenenfalls die Bekanntmachung der Anmeldung. Zwar ist dieser Bekanntmachungsbeschluß nur eine Zwischenverfügung und noch keine endgültige Entscheidung; jedoch ergibt sich aus ihm, daß nach Ansicht des Patentamts Bedenken gegen die Anmeldung nicht bestehen. Da die Anmeldung jederzeit zurückgezogen werden kann und mit der Rücknahme das Erteilungsverfahren beendet wird, kann durch dieses Verfahren einerseits eine Entscheidung des Patentamtes über die Patentfähigkeit erreicht, andererseits durch eine rechtzeitige Zurücknahme die nicht erwünschte Veröffentlichung der Erfindung verhindert werden. Die Entscheidung des Patentamts über die Patentfähigkeit ist im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bindend.

Das vorgenannte Verfahren setzt voraus, daß das Deutsche Patentamt Patentanmeldungen wieder von Amts wegen auf Neuheit prüft. Dies ist zwar zurzeit auf Grund des § 3 des Ersten Gesetzes zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 8. Juli 1949 (WiGBl. S. 175) nicht der Fall. Die Aufgabe des amtlichen Prüfungsverfahrens war jedoch nur als eine Übergangsmaßnahme gedacht. Durch das vom Bundestag bereits beschlossene Vierte Gesetz zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes ist für die nach dem 31. Dezember 1951 beim Deutschen Patentamt eingehenden Patentanmeldungen die amtliche Vorprüfung auf Neuheit wiederaufgenommen worden.

Die Auswertbarkeit der Diensterfindung kann dadurch beeinträchtigt werden, daß auf sie kein Schutzrecht erteilt worden ist. Die Beeinträchtigung kann u. a. darin liegen, daß der Erfinder nicht als solcher bekannt wird oder daß die Diensterfindung nur in beschränktem Umfange ausgewertet werden kann. Eine Beeinträchtigung kann auch darin liegen, daß die Diensterfindung vorzeitig bekannt wird und mangels Rechtsschutzes durch andere Wettbewerber ausgewertet wird. Da der Arbeitnehmer diese Nachteile nicht zu vertreten hat, sind sie bei der Festsetzung der Vergütung zu berücksichtigen.

Zu Unterabschnitt 3:

Die nachstehenden Bestimmungen dieses Unterabschnitts befassen sich nur mit den freien Erfindungen von Arbeitnehmern, die unter § 3 Abs. 3 des Entwurfs fallen, also schon zu der Zeit ihrer Entstehung freie Erfindungen waren. Auf Erfindungen von Arbeitnehmern, die als Diensterfindungen entstanden sind und erst nach § 7 oder § 13 des Entwurfs später zu freien Erfindungen geworden sind, finden die nachstehenden Bestimmungen keine Anwendung.

Zu § 15:

Nach dem geltenden Recht hat der Arbeitnehmer freie Erfindungen in derselben Weise

zu melden wie Diensterfindungen. Der Entwurf hält grundsätzlich daran fest, daß der Arbeitnehmer auch freie Erfindungen dem Arbeitgeber zur Kenntnis geben muß. Die Aufrechterhaltung dieses Grundsatzes soll in erster Linie zur Erhaltung des Arbeitsfriedens dienen und vermeidbare Zwistigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein ausschalten. Darüber hinaus dient dieser Grundsatz aber auch dem Schutz des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer wird in vielen Fällen nicht mit Sicherheit beurteilen können, ob es sich bei einer von ihm gemachten Erfindung um eine freie Erfindung oder um eine Diensterfindung handelt. Hält der Arbeitnehmer eine Diensterfindung zu Unrecht für eine freie Erfindung, so sind alle über diese Erfindung getroffenen Verfügungen nach § 6 Abs. 2 des Entwurfs dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam, wenn dieser nachträglich die Erfindung als Diensterfindung in Anspruch nimmt. Hieraus können gegen den Arbeitnehmer unter Umständen erhebliche Schadenersatzansprüche erwachsen. Schließlich ist auch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, anzuerkennen, daß ihm eine Prüfung darüber ermöglicht wird, ob eine von seinem Arbeitnehmer gemachte Erfindung auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes zurückzuführen ist.

Andererseits erscheint es nicht notwendig, die freien Erfindungen eines Arbeitnehmers der weitgehenden Offenbarungspflicht zu unterwerfen, die nach § 4 des Entwurfs für Diensterfindungen vorgeschrieben ist. Es muß genügen, wenn der Arbeitgeber ersehen kann, daß die Erfindung nach der Art ihres Zustandekommens nicht auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht, also keine Diensterfindung sein kann. Aus diesem Grunde hat der Entwurf in Übereinstimmung mit den Vorschlägen der interessierten Kreise für freie Erfindungen eine vereinfachte Meldepflicht vorgesehen, die als „Mitteilungspflicht" bezeichnet wird. Diese Mitteilungspflicht bedarf zwar auch der schriftlichen Form, beschränkt sich aber gegenüber der Meldepflicht nach § 4 inhaltlich darauf, daß die Erfindung und ihre Entstehung nur insoweit zu beschreiben ist, daß der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

Diese Mitteilungspflicht besteht für alle freien Erfindungen eines Arbeitnehmers. Eine gegenständliche Begrenzung der Mitteilungspflicht, etwa auf freie Erfindungen, die im Betrieb des Arbeitgebers verwendbar sind, konnte schon deswegen nicht aufgenommen werden, weil nach dem Entwurf der Verwertbarkeit für die Frage, ob die Erfindung eines Arbeitnehmers eine Diensterfindung ist, keine Rolle spielt und auch sogenannte betriebsfremde Erfindungen als Diensterfindungen in Anspruch genommen werden können (vgl. die Begründung zu § 3).

Dem Grundgedanken des Entwurfs, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schnell klare Verhältnisse über die Erfindungen des Arbeitnehmers zu schaffen, trägt die Bestimmung des Absatzes 2 Rechnung, nach der der Arbeitgeber der Mitteilung einer freien Erfindung binnen dreier Monate widersprechen muß, wenn er diese nicht als freie Erfindung gelten lassen will, widrigenfalls er das Recht zur Inanspruchnahme verliert.

Zu § 16:

In der Durchführungsverordnung 1943 sind keine Vorschriften enthalten, die etwas darüber aussagen, inwieweit der Arbeitnehmer über freie Erfindungen im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber frei verfügen darf. In Arbeits- und Tarifverträgen wurde früher dem Arbeitgeber häufig ein Vorkaufsrecht auf freie Erfindungen seines Arbeitnehmers eingeräumt. Nach Erlaß der Durchführungsverordnung 1943 entstanden Zweifel darüber, ob derartige Abmachungen im Hinblick auf § 9 der Durchführungsverordnung 1943, der eine dem § 19 des Entwurfs entsprechende Vorschrift über die Unabdingbarkeit enthält, noch zulässig sind. Das Schrifttum zum Recht der Arbeitnehmererfindung vertritt überwiegend die Ansicht, daß bereits aus allgemeinen Rechtsgedanken eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zu folgern ist, freie Erfindungen vor einer anderweitigen Verwertung zunächst dem Arbeitgeber zum Erwerb anzubieten, jedenfalls soweit die freien Erfindungen im Arbeitsbereich des Arbeitgebers liegen. Die Rechtsprechung hat anscheinend bisher keine Gelegenheit gehabt, sich mit dieser Frage zu befassen.

Eine gesetzliche Regelung dieser Frage erscheint geboten, um sowohl für den Arbeitgeber als insbesondere auch für den Arbeitnehmer sichere Rechtsverhältnisse zu schaffen. Der Entwurf geht von dem bereits im Schrifttum anerkannten Grundsatz aus, daß der Arbeitnehmer eine freie Erfindung, die im Betrieb des Arbeitgebers wirtschaftlich

auswertbar ist, diesem zunächst anzubieten hat. Die Anbietungspflicht besteht allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer die freie Erfindung anderweit verwerten will, und nur in dem Umfang, als der Arbeitnehmer sie verwerten will. Abweichend vom Schrifttum erstreckt sich die Anbietungspflicht nach dem Entwurf nur auf den Erwerb eines entgeltlichen Benutzungsrechts durch den Arbeitgeber. Damit wird einerseits den Belangen des Arbeitgebers, daß er nicht durch monopolartige Verwertungsverträge seines Arbeitnehmers mit anderen Betrieben von einer Beteiligung am Wettbewerb oder von der Benutzung bestimmter Arbeitsmittel ausgeschlossen werde, und andererseits den Belangen des Arbeitnehmers, daß er in der Verfügung über seine freien Erfindungen nicht mehr als unbedingt nötig eingeschränkt werde, in gerechter Weise Rechnung getragen.

In der Regel wird es genügen, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein nichtausschließliches Benutzungsrecht anbietet. Es sind jedoch auch Fälle denkbar, in denen die freie Erfindung des Arbeitnehmers für den Betrieb des Arbeitgebers von so ausschlaggebender Bedeutung ist, daß unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Zubilligung eines ausschließlichen Benutzungsrechts für den Arbeitgeber gerechtfertigt erscheinen wird. Eine feste Abgrenzung, wann der Arbeitnehmer ein ausschließliches und wann er nur ein einfaches Benutzungsrecht anzubieten hat, erscheint gesetzlich nicht möglich. Eine dahingehende Entscheidung kann nur unter Berücksichtigung aller Umstände im einzelnen Fall getroffen werden. Der Entwurf trägt dieser Sachlage dadurch Rechnung, daß er in § 16 Abs. 1 dem Arbeitnehmer die Verpflichtung auferlegt, dem Arbeitgeber ein Benutzungsrecht in angemessenem Umfang anzubieten.

Nimmt der Arbeitgeber das Angebot nicht an, so kann nunmehr der Arbeitnehmer die freie Erfindung ohne jede Beschränkung verwerten. Nimmt der Arbeitgeber das Angebot an, so hat er dafür eine angemessene Vergütung zu zahlen. Unter angemessener Vergütung ist hier nicht die übliche gesetzliche Vergütung für Diensterfindungen zu verstehen, sondern eine Vergütung, wie sie im Rechtsverkehr mit freien Erfindern für derartige Benutzungsrechte üblicherweise zu zahlen ist. Für den Fall, daß eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Umfang oder die Bedingungen des Benutzungsrechts, worunter nicht nur die Vergütung zu verstehen ist, nicht zustande kommt, kann das Patentamt angerufen werden. Dieses setzt dann im Verfahren für die Lizenzbereitschaft den Umfang des Benutzungsrechts und die sonstigen Bedingungen fest.

Auch für die Annahme dieses Angebots ist, dem Grundgedanken des Entwurfs entsprechend, für eine schnelle Klärung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besorgt zu sein, dem Arbeitgeber eine Frist gesetzt worden, die der für die Inanspruchnahme einer Diensterfindung entspricht.

Zu § 17:

Gegen die Einbeziehung der technischen Verbesserungsvorschläge in ein Gesetz über die Erfindungen von Arbeitnehmern sind Bedenken geltend gemacht worden. Es ist eingewandt worden, daß es unsystematisch sei, die technischen Verbesserungsvorschläge, die im allgemeinen keine Erfindungen darstellen, im Rahmen eines Gesetzes zu behandeln, das sich in erster Linie mit den Erfindungen, darüber hinaus sogar vorwiegend mit den schutzfähigen Erfindungen von Arbeitnehmern befaßt. Diese systematischen Bedenken sind grundsätzlich berechtigt. Die technischen Verbesserungsvorschläge werden mit den sonstigen, insbesondere den organisatorischen Verbesserungsvorschlägen zusammen unter dem Begriff des betrieblichen Vorschlagwesens zusammengefaßt, worunter man ein System von Belohnungen für Verbesserungsvorschläge aller Art aus dem Kreise der Arbeitnehmer versteht mit dem Ziel, einerseits die Leistungen des Betriebes laufend zu verbessern, andererseits die Arbeitnehmer zur engeren Mitarbeit im Betrieb heranzuziehen. Seiner Natur nach gehört das betriebliche Vorschlagwesen in ein Arbeitsvertragsgesetz. In der ausländischen Gesetzgebung über das Recht der Arbeitnehmererfindung ist daher das Vorschlagwesen nicht erwähnt, wenn man von der Regelung in der UdSSR und dem neuen Erfinderrecht im sowjetischen Besatzungsgebiet Deutschlands absieht, die jedoch auf den grundsätzlich anders gearteten Aufbau des Patentwesens in diesen Gebieten zurückzuführen ist.

Wenn der vorliegende Entwurf trotz der bestehenden Bedenken aus dem Gesamtgebiet

des betrieblichen Vorschlagwesens eine Regelung für die technischen Verbesserungsvorschläge vorgesehen hat, so waren dafür folgende Gründe maßgebend:

1. Bereits das geltende Recht der Arbeitnehmererfindung enthält eine Bestimmung über Verbesserungsvorschläge, worunter Verbesserungsvorschläge aller Art zu verstehen sind. Wenn auch eine Regelung des gesamten betrieblichen Vorschlagwesens in dem Gesetzentwurf aus den oben angeführten Gründen als zu weitgehend und daher als unzweckmäßig angesehen werden muß, so erscheint es doch zweckmäßig, in dem Entwurf Bestimmungen über die technischen Verbesserungsvorschläge zu treffen, da die Abgrenzung zwischen technischen Verbesserungsvorschlägen einerseits und Erfindungen andererseits in der Praxis fließend ist.
2. Die Erörterungen der letzten Zeit über eine Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindung haben gezeigt, daß ein Bedürfnis für eine gesetzliche Regelung der technischen Verbesserungsvorschläge besteht, die über die sehr losen Bestimmungen des geltenden Rechts hinausgeht. Aus diesem Grunde sind auch in allen der Bundesregierung zur Kentnis gekommenen Entwürfen Bestimmungen über die technischen Verbesserungsvorschläge enthalten.

Im übrigen bleibt zu erwägen, im Rahmen eines künftigen Arbeitsvertragsgesetzes das betriebliche Vorschlagwesen in seiner Gesamtheit gesetzlich zu regeln und bei dieser Gelegenheit die in dem vorliegenden Gesetzentwurf enthaltenen Bestimmungen über die technischen Verbesserungsvorschläge aus diesem herauszulösen und in das künftige Arbeitsvertragsgesetz mit zu übernehmen.

Was die Regelung des Vorschlagwesens im einzelnen anlangt, so kennt das geltende Recht keine gesetzliche Vergütungspflicht für technische Verbesserungsvorschläge. In der Durchführungsverordnung 1943 findet sich lediglich eine Bestimmung, nach der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Verbesserungsvorschläge eine Belohnung gewähren kann. Diese Bestimmung hat nur deklaratorische Bedeutung.

Der Entwurf hält an dieser Regelung — beschränkt auf technische Verbesserungsvorschläge — als Grundsatz fest und bringt dies im Absatz 2 § 17 zum Ausdruck. Der Entwurf bezweckt in erster Linie eine Förderung der erfinderisch-tätigen Arbeitnehmer. Die erstrebte Hervorhebung der wirklich erfinderisch-tätigen Arbeitnehmer gegenüber allen sonstigen Arbeitnehmern würde aber verwischt werden, wenn man auch für die zahlreichen technischen Verbesserungsvorschläge, denen keine wesentliche wirtschaftliche oder technische Bedeutung zukommt, eine gesetzliche Vergütungspflicht festlegen würde. Eine solche Regelung würde auch geeignet sein, die finanzielle Leistungsfähigkeit der Betriebe zu stark zu belasten und zu einer unangemessenen Verwaltungsmehrarbeit führen. Schließlich steht dem auch der dem Entwurf zugrunde liegende Gedanke entgegen, daß der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für Diensterfindungen gerade darin seine Rechtfertigung findet, daß der Arbeitgeber durch die schutzfähige Diensterfindung ein gesetzliches Monopolrecht erhält, welches ihm einen mit Rechtsschutz ausgestatteten Vorsprung vor anderen Wettbewerbern verschafft.

Andererseits ist nicht zu verkennen, daß es in Ausnahmefällen besonders qualifizierte Verbesserungsvorschläge gibt, für die ein gesetzlicher Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist. Dies wird beispielsweise dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber durch den Verbesserungsvorschlag eine tatsächliche Monopolstellung erhält. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer eine Erfindung macht, die zwar mangels Neuheit nicht patentfähig ist, aber als Geheimverfahren vom Arbeitgeber ausgenutzt oder aus fabrikatorischen Gründen von anderen Wettbewerbern nicht nachgeahmt werden kann. In solchen und ähnlich liegenden Fällen würde es unbillig erscheinen, dem Arbeitnehmer nur deswegen eine Vergütung zu versagen, weil die Erwirkung eines Schutzrechts nach den gesetzlichen Vorschriften nicht zulässig ist.

Außer den technischen Verbesserungsvorschlägen, die dem Arbeitgeber eine tatsächliche Monopolstellung verschaffen, rechtfertigen aber auch diejenigen technischen Verbesserungsvorschläge eine besondere Behandlung, die über die von einem Arbeitnehmer in gleicher Stellung üblicherweise zu erwartende Leistung hinausgehen und sich als Sonderleistung qualifizieren. In diesen Fällen ergibt sich die Vergütungspflicht schon aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen.

Würde der Entwurf diese Verbesserungsvorschläge unberücksichtigt lassen, so würde sich entweder die Vergütungspflicht für technische Verbesserungsvorschläge neben dem Entwurf noch aus anderen Bestimmungen außerhalb des Entwurfs ergeben, oder es würde der Eindruck entstehen, daß der Entwurf die Vergütungspflicht für technische Verbesserungsvorschläge gegenüber dem geltenden Recht einengen wollte. Die erste Folgerung erscheint unzweckmäßig, die zweite ist nicht beabsichtigt. Der Entwurf ist vielmehr bestrebt, bis zu einer anderweitigen gesetzlichen Regelung des betrieblichen Vorschlagwesens eine ausschließliche Regelung für die technischen Verbesserungsvorschläge zu schaffen.

Aus diesen Erwägungen heraus hat der Entwurf in § 17 Abs. 1 für bestimmte technische Verbesserungsvorschläge eine Vergütungspflicht vorgesehen, die der für Diensterfindungen entspricht. Im Gegensatz zu den Diensterfindungen entsteht die Vergütungspflicht jedoch erst mit der Verwertung des qualifizierten Verbesserungsvorschlags. Im übrigen sind die Bestimmungen über die Vergütung für Diensterfindungen entsprechend anzuwenden. Da der technische Verbesserungsvorschlag im Gegensatz zu den Diensterfindungen kein Ausschließungsrecht gewährt, führt die nur entsprechende Anwendung der Vergütungsbestimmungen für Diensterfindungen unter anderem dazu, daß bei der Bemessung der Vergütung für einen technischen Verbesserungsvorschlag nicht von seiner Verwertbarkeit, sondern nur von seiner tatsächlichen Verwertung auszugehen ist.

Zu Unterabschnitt 5:

Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts gelten sowohl für Diensterfindungen als auch für freie Erfindungen und, mit einer Ausnahme, für technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern.

Zu § 18:

Der Entwurf übernimmt aus dem geltenden Recht die Einrichtung des Erfinderberaters, die sich in der Praxis überwiegend bewährt hat. Die Bestellung des Erfinderberaters wird jedoch nicht zwingend vorgeschrieben, sondern als Möglichkeit einer Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat überlassen.

Der Entwurf sieht ferner davon ab, den Aufgabenkreis des Erfinderberaters, falls ein solcher bestellt wird, abschließend gesetzlich festzulegen. Er beschränkt sich vielmehr darauf, im § 18 Abs. 2 einige Aufgaben des Erfinderberaters festzuliegen, die besonders bedeutsam erscheinen. Durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können dem Erfinderberater weitere Aufgaben übertragen werden.

Aus den vom Entwurf festgelegten Aufgaben geht hervor, daß der Erfinderberater in erster Linie diejenige Stelle im Betrieb sein soll, an die sich der Arbeitnehmer mit seinen Sorgen und Schwierigkeiten hinsichtlich einer Erfindung wenden kann. Das schließt nicht aus, daß der Erfinderberater auch vom Arbeitgeber in Anspruch genommen wird.

Zu § 19:

Entsprechend der Zweckbestimmung des vorliegenden Entwurfs als eines Schutzgesetzes zu Gunsten des Arbeitnehmers können seine Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgedungen werden. Es ist daher unzulässig, im Anstellungsvertag den Kreis der Erfindungen, die vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden können, zu erweitern, die Frist zur Inanspruchnahme zu verlängern oder den Anspruch auf Vergütung auszuschließen oder zu mindern.

Andererseits erscheint es im Interesse des Arbeitnehmers selbst nicht zweckmäßig, die Möglichkeit abweichender Abreden schlechthin auszuschließen. Die besonderen Verhältnisse eines Betriebes und die vielfältigen Möglichkeiten der Verwertung gewerblicher Schutzrechte lassen durchaus Fälle denkbar erscheinen, in denen die für den Normalfall bewußt starr gehaltene Regelung des vorliegenden Entwurfs den Interessen der Beteiligten nicht gerecht wird. So besteht beispielsweise in besonders gelagerten Fällen ein auch vom Arbeitnehmer anerkanntes Interesse, die Anmeldepflicht des Arbeitgebers auszuschließen oder den Arbeitgeber auch in anderen als in diesem Gesetz vorgesehenen Fällen an Stelle der Inanspruchnahme einer Diensterfindung in vollem Umfang nur ein Nutzungsrecht einzuräumen.

Diese Erwägungen sind bereits im geltenden Recht anerkannt. Die Durchführungsverordnung 1943 enthält daher eine Bestimmung, wonach die Vorschriften dieser Verordnung nicht „im voraus" zu Ungunsten des Arbeit-

nehmers abgedungen werden können. Der Entwurf hat den Ausdruck „im voraus" nicht übernommen, da er nicht eindeutig genug zum Ausdruck bringt, von welchem Zeitpunkt an anderslautende Abreden zulässig sind. Der Entwurf sieht daher statt dessen vor, daß abweichende Abreden für Diensterfindungen nach der Meldung, für freie Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge nach der Mitteilung getroffen werden können.

Um aber auch im Rahmen dieser beschränkten Vertragsfreiheit jede Benachteiligung des Arbeitnehmers, die sich aus seinem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber ergeben kann, auszuschließen, sieht der Entwurf weiter vor, daß solche Abreden nur insoweit zulässig sein sollen, als sie nicht offenbar unbillig sind. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Geltendmachung der Unzulässigkeit von Abreden durch den Arbeitnehmer an eine Frist von sechs Monaten nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb gebunden.

Zu § 20:

Die frühzeitige Offenbarung einer Diensterfindung kann für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer eine erhebliche Schädigung zur Folge haben. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung von Erfindungen ergibt sich an sich sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer schon aus dem Arbeitsvertrag. Dennoch erscheint es geboten, die gegenseitigen Geheimhaltungspflichten im Gesetz noch einmal ausdrücklich festzulegen und zu umgrenzen, ohne daß damit weitergehende Geheimhaltungspflichten im Einzelfall ausgeschlossen werden sollen.

Durch den Abs. 3 wird die Geheimhaltungspflicht auf diejenigen Personen ausgedehnt, die außerhalb des Arbeitsvertrages stehen, aber als Erfinderberater oder als Mitglied einer Schiedsstelle von einer Erfindung eines Arbeitnehmers Kenntnis erhalten haben.

Zu § 21:

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem geltenden Recht. Durch sie soll lediglich klargestellt werden, daß der Arbeitnehmer auch nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb die während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gemachten Erfindungen dem Arbeitgeber zu melden oder mitzuteilen, ihm die für die Erwirkung eines Schutzrechts notwendigen Erklärungen abzugeben und andererseits trotz der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung hat.

Absatz 2 enthält eine Beweisvermutung. Grundsätzlich trifft die Beweislast dafür, daß eine Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht worden ist, den Arbeitgeber. Dies gilt auch für Erfindungen, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet. In solchen Fällen ist es jedoch für den Arbeitgeber schwierig, diesen Beweis zu führen. Andererseits spricht bei einer Erfindung, die der Arbeitnehmer unmittelbar nach seinem Ausscheiden anmeldet, eine Vermutung dafür, daß diese Erfindung noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen ist. Um dieser Sachlage gerecht zu werden, hat der Entwurf in Anlehnung an das schwedische Recht eine gesetzliche Vermutung dafür aufgestellt, daß eine Erfindung, die der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses anmeldet, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen ist. Die Vermutung ist gemäß § 292 ZPO widerlegbar.

Zu § 22:

Im geltenden Recht sind keine Bestimmungen über Vorrechte des Arbeitnehmers an einer von ihm gemachten Diensterfindung im Konkurs des Arbeitgebers enthalten. Der Entwurf billigt demgegenüber dem Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen ein Vorkaufsrecht an seiner Diensterfindung und ein Konkursvorrecht für seine Vergütungsansprüche zu.

Das in Absatz 1 geregelte Vorkaufsrecht des Arbeitnehmers kommt nur zum Zuge, wenn der Konkursverwalter die Diensterfindung ohne den Geschäftsbetrieb veräußert. Bei derartigen Einzelveräußerungen ist erfahrungsgemäß die Möglichkeit gegeben, daß die Diensterfindung erheblich unter ihrem Wert verkauft wird. Durch das Vorkaufsrecht soll der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, in solchen Fällen die Erfindung wieder zu übernehmen und selbst eine vorteilhaftere Verwertung zu versuchen.

Durch Absatz 2 wird dem Arbeitnehmer ein Konkursvorrecht für seine Vergütungsan-

sprüche aus der Inanspruchnahme einer Diensterfindung oder der Einräumung eines Benutzungsrechts an einer freien Erfindung nach § 16 gewährt. Auf Grund des geltenden Rechts vertreten Rechtsprechung und Schrifttum übereinstimmend die Ansicht, daß Vergütungsansprüche für Erfindungen des Arbeitnehmers im Konkurs des Arbeitgebers nicht unter die bevorrechtigten Forderungen des § 61 Nr. 1 Konkursordnung fallen, da der Vergütungsanspruch kein Entgelt für pflichtgemäß geleistete Dienstarbeit, wie es der Begriff für Dienstbezüge voraussetzt, sondern ein Entgelt für eine besondere Leistung sei. In neuerer Zeit werden in zunehmendem Maße Bedenken gegen diese Rechtslage geäußert; es wird gefordert, daß dem Arbeitnehmer für seine Vergütungsansprüche aus Erfindungen ein gesetzliches Konkursvorrecht eingeräumt werde.

Die Einräumung eines gesetzlichen Konkursvorrechts für Vergütungsansprüche aus Erfindungen des Arbeitnehmers erscheint gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer wird durch dieses Gesetz gezwungen, auch gegen seinen Willen dem Arbeitgeber seine Erfindung zu überlassen. Die Konkursmasse ist durch die Erfindung des Arbeitnehmers bereichert worden. Die Höhe der Vergütung wird regelmäßig unter dem Wert einer freien Erfindung festgesetzt sein. Dazu kommt, daß der Arbeitnehmer sich nicht, wie jeder freie Erfinder, seinen Vertragspartner nach seinem Belieben aussuchen kann, sondern durch das vorliegende Gesetz gezwungen wird, seine Erfindung in bestimmten Fällen seinem Arbeitgeber zu übertragen.

Es bestehen auch keine Bedenken dagegen, ein Konkursvorrecht außerhalb der Konkursordnung zu begründen. Solche Konkursvorrechte finden sich in verschiedener Ausgestaltung in zahlreichen Gesetzen, wie dem Handelsgesetzbuch (§ 75 e), der Reichsversicherungsordnung (§ 28 Abs. 3), dem Versicherungsaufsichtsgesetz (§ 80) u. a.

Eine gesetzliche Regelung dahin, daß die Erfindervergütung im Range den Lohn- und Gehaltsforderungen gleichzustellen sei, scheidet aus. Erfahrungsgemäß reicht in vielen Fällen die Konkursmasse nicht einmal aus, um die Lohn- und Gehaltsrückstände als solche zu decken. In solchen Fällen wäre es für die Gesamtheit der übrigen Arbeitnehmer eines Betriebes eine unbillige Benachteiligung, wenn die Konkursmasse zu Lasten der Lohnansprüche noch zur Deckung von Erfindervergütungen herangezogen werden würde. Aus diesen Gründen kann der Erfindervergütung nur ein Konkursvorrecht im Range hinter den Lohnrückständen zugebilligt werden.

Was den Umfang eines solchen Vorrechts anlangt, so ist von einer Begrenzung auf Rückstände für das Jahr vor der Konkurseröffnung — entsprechend den sonstigen Vorrechten des § 61 in Nr. 1, 2, 3 und 5 — Abstand genommen worden, weil bei einmaligen oder ratenweisen Pauschalvergütungen nicht oder nur schwer errechnet werden kann, welcher Betrag der Pauschalsumme auf das Jahr vor Konkurseröffnung entfällt. Eine befriedigende Lösung wäre es auch nicht, wenn das Vorrecht auf die Rückstände von der Vergütung beschränkt werden würde, die im letzten Jahr vor der Konkurseröffnung fällig geworden sind. Einerseits würde der Arbeitnehmer, der gerade in diesem Zeitraum eine einmalige Abfindungssumme erhalten hat, dadurch gegenüber einem anderen Arbeitnehmer-Erfinder grundlos bevorzugt werden, andererseits wird bei der Eigenart des Vergütungsanspruchs, der zwar im Zeitpunkt der Inanspruchnahme entsteht, aber dessen Höhe oft erst viel später feststellbar ist, der Zeitpunkt der Fälligkeit einer bestimmten Summe des Vergütungsanspruchs häufig zweifelhaft sein. Aus diesen Gründen sieht der Entwurf vor, daß für alle bei Konkurseröffnung bereits bestehenden, aber noch nicht voll erfüllten Vergütungsansprüche ein Konkursvorrecht geschaffen wird, wobei Pauschalvergütungen gemäß § 65 Konkursordnung zu berechnen und noch nicht festgestellte Vergütungen in dem im Entwurf vorgesehenen Verfahren für und gegen den Konkursverwalter festzusetzen sind.

Diese Regelung führt allerdings zu dem Ergebnis, daß Vergütungsansprüche für Erfindungen ohne jede zeitliche Grenze bevorrechtigt werden, obwohl für Lohnforderungen, die länger als ein Jahr vor Konkurseröffnung rückständig sind, kein Vorrecht mehr besteht. Das verschiedene Ergebnis rechtfertigt sich jedoch aus der Tatsache, daß die Erfindung die Konkursmasse bereichert hat, der Konkursverwalter die Erfindung verwerten kann und somit die Bereicherung noch fortbesteht. Deswegen ist es auch gerechtfertigt, das Konkursvorrecht für die Erfindervergütungen von Arbeitnehmern zwar

im Range nach den in § 61 Nr. 1 KO genannten Konkursforderungen, aber vor allen übrigen Konkursgläubigern zu geben.

Das Konkursvorrecht des Entwurfs erfaßt die Vergütungen für Diensterfindungen und für die Einräumung der Benutzungsrechte freien Erfindungen (§ 5 und § 16). In diesen beiden Fällen ist eine Ausnahme von dem Gebot der gleichen Behandlung aller Gläubiger im Konkursverfahren deswegen gerechtfertigt, weil die Diensterfindung oder das Benutzungsrecht der freien Erfindung sich greifbar in der Konkursmasse befindet und der Konkursverwalter die Diensterfindung (mit dem Betrieb oder ohne den Betrieb) und das Benutzungsrecht (zusammen mit dem Betrieb) verwerten kann. Dagegen treffen diese Voraussetzungen für die technischen Verbesserungsvorschläge in der Regel nicht zu. Bei ihnen wird sich im allgemeinen nicht feststellen lassen, in welchem Umfange die Konkursmasse durch den technischen Verbesserungsvorschlag in ihrem Wert erhöht worden ist und ob und in welcher Höhe bei der Verwertung des Betriebes der technische Verbesserungsvorschlag zu einem höheren Erlös geführt hat.

Zu Unterabschnitt 6 a:

Trotz der eingehenden Regelung der Arbeitnehmererfindungen durch den vorliegenden Entwurf können in der praktischen Handhabung des Entwurfs im Einzelfall Zweifelsfragen auftreten. Das liegt einmal an den Schwierigkeiten dieses Rechtsgebietes überhaupt, das, wie im allgemeinen Teil der Begründung näher erläutert worden ist, im Schnittpunkt zwischen Arbeitsrecht und Patentrecht liegt. Dazu kommt, daß in dem Gesetz Bewertungsfragen eine entscheidende Rolle spielen. Das gilt sowohl für die Beurteilung der Frage, ob im Einzelfall überhaupt eine Erfindung vorliegt, als auch für die richtige Bewertung des Anteils des Arbeitnehmers an der Diensterfindung, ganz besonders aber für die Beurteilung des wirtschaftlichen Werts der Erfindung, der von einer ganzen Reihe von Schätzungen in der Zukunft liegender Umstände abhängig ist. Es ist offensichtlich, daß hierbei auch bei gutem Willen der Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auftreten können. Es kann im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens nicht erwünscht sein, daß diese Meinungsverschiedenheiten sämtlich vor Gericht ausgetragen werden müssen. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer wegen seiner persönlich und wirtschaftlich abhängigen Lage sich meist nur sehr schwer wird entschließen können, gegen seinen Arbeitgeber zu klagen. Es erscheint daher zweckmäßig und geboten, den Beteiligten die Möglichkeit zu geben, sich vor der Anrufung des Gerichts in einem Schiedsverfahren gütlich zu einigen.

Ein solches Schiedsverfahren war schon in der Durchführungsverordnung 1943 vorgesehen. Das Schiedsverfahren war obligatorisch. Schiedsstellen waren die Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront und das Hauptamt für Technik. Mit dem Wegfall dieser Stellen sind die diesbezüglichen Vorschriften der Durchführungsverordnung gegenstandslos geworden. Zurzeit kann daher kein Schiedsverfahren durchgeführt werden. Von den interessierten Kreisen wird einmütig die Wiedereinführung eines Schiedsverfahrens gefordert. Die zahlreichen Vorschläge für ein solches Schiedsverfahren gehen allerdings weit auseinander. Die gemachten Vorschläge lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. die Einrichtung einer innerbetrieblichen Schiedsstelle,
2. die Einrichtung einer von Fall zu Fall von den Parteien zu besetzenden außerbetrieblichen Schiedsstelle,
3. die Einrichtung einer ständigen außerbetrieblichen Schiedsstelle, deren Mitglieder von den zuständigen Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen gestellt werden,
4. die Einrichtung einer außerbetrieblichen Schiedsstelle, deren Vorsitzender der Richter einer Patentstreitkammer ist und deren Besitzer von den Parteien ernannt werden,
5. die Einrichtung einer ständigen Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt.

Die Errichtung einer innerbetrieblichen Schiedsstelle (Vorschlag 1) hat zwar den Vorteil der Betriebsnähe und der Kostenersparnis. Ihre Einrichtung wird aber bei mittleren und kleinen Betrieben auf unüberwindliche Schwierigkeiten stoßen, da nicht genügend Personen zur Verfügung stehen, die über die erforderliche Fachkunde und die notwendige Unbefangenheit gegenüber den Beteiligten verfügen. Zudem erscheint die Einrichtung einer innerbetrieblichen Schiedsstelle schon deswegen überflüssig, weil davon ausgegangen

werden kann, daß die Beteiligten alle innerbetrieblichen Schlichtungsmöglichkeiten, wie sie im Betriebsrat und in der Person des Erfinderberaters zur Verfügung stehen, ohnedies ausschöpfen werden, und daß eine Schiedsstelle gerade für die Fälle erforderlich ist, in denen eine innerbetriebliche Einigung nicht erzielt werden kann.

Die Einrichtung einer nichtständigen außerbetrieblichen Schiedsstelle (Vorschlag 2) hat den Nachteil, daß die Einberufung solcher Schiedsstellen lange Zeit in Anspruch nehmen wird, und daß es im Einzelfall insbesondere für den Arbeitnehmer häufig schwierig sein wird, einen geeigneten Vertreter für die Schiedsstelle ausfindig zu machen. Schließlich besteht bei nichtständigen Schiedsstellen die Besorgnis, daß für ähnlich gelagerte Fälle sich widersprechende Entscheidungen ergeben.

Die ständigen außerbetrieblichen Schiedsstellen in der zu 3 und 4 vorgeschlagenen Ausgestaltung sichern zwar bis zu einem gewissen Grade die Abgabe einheitlicher Entscheidungen und damit die Bildung einer Art Schiedsrechtsprechung. Sie machen aber unter Umständen ein langwieriges Vorverfahren erforderlich, wenn sich die Parteien über einen neutralen Vorsitzenden nicht einigen können und die Bestellung des Vorsitzenden dann, wie im Vorschlag 4 vorgesehen, erst durch den zuständigen Landgerichtspräsidenten vorgenommen wird. Auch die Gestellung eines ständigen Vorsitzenden aus den Richtern der örtlich zuständigen Patentstreitkammer stößt auf Schwierigkeiten, da die Zahl der auf dem Patentgebiet erfahrenen Richter sehr gering ist und der in der Schiedsstelle tätige Richter für den Fall, daß ein Streitfall später doch vom Gericht entschieden werden muß, an der Mitwirkung bei der gerichtlichen Entscheidung verhindert ist. Schließlich darf nicht übersehen werden, daß bei allen Schiedsstellen, die sich nicht an eine bestehende Organisation anschließen, erhebliche Kosten für die Mitglieder und für den Geschäftsbedarf dieser Schiedsstellen entstehen.

Der Entwurf folgt wegen der vorstehend dargelegten Nachteile dem Vorschlag 5 und sieht die Errichtung einer unabhängigen Stelle, nämlich der Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt vor. Die Schiedsstelle soll mit einem rechtskundigen Mitglied des Patentamts als ständigem Vorsitzenden und zwei technischen Mitgliedern des Patentamts als Beisitzer besetzt werden, die für den Einzelfall vom Präsidenten des Patentamts bestellt werden. Auf Antrag eines Beteiligten ist die Schiedsstelle um einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmerbeisitzer zu erweitern. Diese zusätzlichen Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts aus Vorschlagslisten, die von den Arbeitgebervereinigungen und von Gewerkschaften eingereicht werden, für den einzelnen Streitfall ausgewählt und ernannt. Die so ausgestaltete Schiedsstelle bietet den Vorteil, daß sie in kürzester Zeit zusammentreten kann. Durch die Sachkunde der Beisitzer ist eine zutreffende Würdigung auch schwieriger technischer Fragen gewährleistet. Durch das rechtskundige Mitglied des Patentamts als ständigem Vorsitzenden wird eine zutreffende Beurteilung schwieriger Rechtsfragen und eine für das ganze Bundesgebiet einheitliche „Schiedsrechtsprechung" gewährleistet. Die Herausbildung einheitlicher Richtlinien gerade in Vergütungsfragen wird geeignet sein, zunächst in Großbetrieben, dann aber auch in mittleren und Kleinbetrieben die Entscheidung in allen den vorliegenden Entwurf betreffenden Fragen zu erleichtern und damit vorbeugend für das Auftreten von Streitfragen überhaupt zu wirken. Da der Schiedsstelle die eingespielte Organisation des Patentamts zur Verfügung steht, wird sich der Geschäftsbetrieb rasch und reibungslos erledigen. Das Verfahren ist für die Parteien das billigste gegenüber allen anderen Vorschlägen, da Kosten oder Auslagen nicht erhoben werden und Sachverständige wegen der Sachkunde der Mitglieder des Patentamts nicht hinzugezogen zu werden brauchen. Ein Nachteil dieses Verfahrens liegt in der örtlichen Lage des Deutschen Patentamts im Süden des Bundesgebiets. Dieser Nachteil soll jedoch dadurch vermindert werden, daß die Schiedsstelle auch außerhalb des Sitzes des Patentamts zusammentreten kann.

Die Schiedsstelle kann in allen Streitfällen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wegen der in diesem Entwurf geregelten Rechtsverhältnisse entstehen, angerufen werden. In der Durchführungsverordnung 1943 war die Anrufung der Schiedsstelle vor der Durchführung eines Rechtsstreits obligatorisch vorgeschrieben. Der Entwurf hält zwar an dieser Regelung als Grundsatz fest, sieht jedoch Ausnahmen für die Fälle vor, in denen die Zwischenschaltung der Schiedsstelle

überflüssig erscheint und nur geeignet wäre, die endgültige Regelung des Streitfalles zu verzögern (§ 31 Abs. 2).

Die Einzelheiten des Schiedsverfahrens sind in den nachstehenden §§ 23 bis 30 geregelt.

Zu § 23:

Die Schiedsstelle kann für alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes angerufen werden, gleichgültig, ob es sich um Diensterfindungen, freie Erfindungen oder technische Verbesserungsvorschläge handelt. Diese Schiedsstelle soll jedoch keinen Schiedsspruch fällen, sondern den Versuch machen, eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten herbeizuführen.

Zu § 24:

Die Schiedsstelle wird beim Deutschen Patentamt in München gebildet. Sie ist ein Teil des Deutschen Patentamts und untersteht damit der Dienstaufsicht des Präsidenten dieses Amtes. Andererseits steht ihr auch die Organisation des Amtes zur Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

Um die Nachteile zu vermeiden, die die Bildung einer einzigen Schiedsstelle für das ganze Bundesgebiet für von München entfernte Gegenden mit sich bringen kann, sieht der Entwurf weiter vor, daß die Schiedsstelle auch außerhalb ihres Sitzes zusammentreten kann.

Zu § 25:

Die Schiedsstelle besteht im Regelfall aus drei Mitgliedern, dem Vorsitzenden und zwei Beisitzern, die aus den Mitgliedern und Hilfsmitgliedern des Patentamtes entnommen werden. Der Vorsitzende soll die Fähigkeit zum Richteramt besitzen, die Beisitzer werden aus dem Kreise der Prüfer des Patentamts berufen. Durch die Besetzung der Schiedsstelle mit juristischen und technischen Mitgliedern wird die Möglichkeit gegeben, dem einzelnen Streitfall sowohl von der rechtlichen als auch von der technischen Seite gerecht zu werden.

Die Mitglieder der Schiedsstelle werden auf verschieden lange Zeit berufen. Der Vorsitzende wird auf die Dauer eines Kalenderjahres bestellt. Durch ihn soll eine gleichmäßige Vorschlagspraxis der Schiedsstelle für alle Gebiete der Technik sichergestellt werden. Die technischen Mitglieder werden jeweils für den einzelnen Streitfall berufen. Das weitverzweigte Gebiet der modernen Technik kann von dem einzelnen nicht übersehen werden. Durch die Berufung der technischen Mitglieder für den Einzelfall wird die Möglichkeit geschaffen, jeweils Prüfer des Patentamts auszuwählen, die auf dem speziellen Gebiet der Technik, auf das sich der Streitfall bezieht, besondere Sachkunde besitzen. Außerdem wird auf diese Weise die durch die Einrichtung der Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt hervorgerufene Arbeitsbelastung auf einen großen Kreis von Personen verteilt.

Wenn einer der Beteiligten es beantragt, ist die Schiedsstelle um je einen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer, also insgesamt auf fünf Personen, zu erweitern. Dadurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, Beisitzer hinzuzuziehen, die besondere Sachkunde für wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Fragen besitzen. Diese zusätzlichen Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts für den einzelnen Streitfall aus Vorschlagslisten ausgewählt und ernannt. Durch die Einführung von Vorschlagslisten wird die schnelle Auswahl der zusätzlichen Beisitzer gewährleistet. Zur Einreichung von Vorschlagslisten sind in erster Linie die Spitzenorganisationen von Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften berechtigt. Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, daß auch solche Gewerkschaften vorschlagsberechtigt sind, die keiner Spitzenorganisation angeschlossen sind, die aber in ihrem Mitgliederkreis in besonderem Maße erfinderisch-tätige Arbeitnehmer aufweisen.

Zu § 26:

Die Anrufung der Schiedsstelle ist möglichst einfach gehalten, damit ihre Anrufung durch jeden Arbeitnehmer ohne Hinzuziehung eines besonderen Beraters vorgenommen werden kann.

Zu § 27:

Diese Bestimmung schreibt die Fristen vor, binnen denen der Antrag auf Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle um je einen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer zu stellen ist. Die Fristen sind kurz gehalten. Der Antrag muß zu Beginn des Schiedsverfahrens gestellt werden, da von Anfang an feststehen muß, in welcher Besetzung die Schiedsstelle im einzelnen Falle tätig zu werden hat. Andernfalls wäre nicht zu verhindern, daß die Schiedsstelle zunächst in kleinerer Besetzung Ermittlungen anstellt oder Vernehmungen von Zeugen oder Sachver-

ständigen durchführt, die nach Erweiterung der Schiedsstelle wiederholt werden müssen. Dadurch würde das Verfahren ungebührlich behindert und verzögert werden.

Zu § 28:

Das Verfahren vor der Schiedsstelle lehnt sich zum Teil an das schiedsrichterliche Verfahren der Zivilprozeßordnung an. Grundsätzlich bestimmt danach die Schiedsstelle das Verfahren selbst. In jedem Fall hat sie jedoch, bevor ein Einigungsvorschlag gemacht wird, die Parteien zu hören und das dem Streitfall zugrunde liegende Sachverhältnis zu ermitteln, soweit sie die Ermittlung für erforderlich hält (§ 1034 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Sie kann Zeugen und Sachverständige vernehmen, die freiwillig vor ihr erscheinen. Zur Beeidigung eines Zeugen, eines Sachverständigen oder eines Beteiligten ist die Schiedsstelle nicht befugt (§ 1035 ZPO). Wird von der Schiedsstelle eine richterliche Handlung für erforderlich gehalten, so ist diese auf Antrag eines Beteiligten von dem zuständigen Gericht vorzunehmen § 1036 ZPO). Die Beteiligten können sich im Verfahren vor der Schiedsstelle vertreten lassen. Rechtsanwälte, Patentanwälte und Erlaubnisscheininhaber dürfen als Vertreter nicht zurückgewiesen werden. Ein Mitglied der Schiedsstelle kann unter denselben Voraussetzungen abgelehnt werden, die zur Ablehnung eines Richters berechtigen (§ 1032 Abs. 1 ZPO).

Zu § 29:

Diese Bestimmung regelt die Beschlußfassung der Schiedsstelle, die mit Stimmenmehrheit zu erfolgen hat. Hält die Schiedsstelle einen Streitfall für entscheidungsreif, so trifft sie die Entscheidung in Form eines Einigungsvorschlages, der mit Gründen zu versehen und den Beteiligten zuzustellen ist. Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen, wenn ihm nicht von einem der Beteiligten binnen eines Monats widersprochen wird. Stillschweigen gilt also als Annahme des Einigungsvorschlages. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung des rechtzeitigen Widerspruchs ist nicht vorgesehen.

Um etwaige Härten auszuschalten, die sich aus dieser Regelung dadurch ergeben könnten, daß ein Beteiligter in Unkenntnis der Folgen die Widerspruchsfrist für einen Vergleichsvorschlag verstreichen läßt, bestimmt der Entwurf, daß in dem schriftlichen Vergleichsvorschlag auf die Möglichkeit des Widerspruchs und die Folgen bei Versäumung der Widerspruchsfrist ausdrücklich hinzuweisen ist.

Zu § 30:

Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist kostenfrei. Andererseits werden aber mangels ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung den Beteiligten im Schiedsverfahren auch keine Kosten oder Auslagen erstattet. Sofern die Beteiligten Zeugen oder Sachverständige zum Erscheinen vor der Schiedsstelle veranlassen, müssen sie die dadurch entstehenden Kosten selbst tragen.

Zu § 31:

§ 10 Abs. 1 der Durchführungsverordnung 1943 enthielt die Bestimmung, daß jedem Rechtsstreit ein Schiedsverfahren vorausgehen mußte. Die Durchführung des Schiedsverfahrens war eine Voraussetzung für die Erhebung der Klage; das Fehlen dieser Voraussetzung war von Amts wegen zu berücksichtigen. An diesem Grundsatz hält der Entwurf aus Zweckmäßigkeitsgründen fest, um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst wenig durch Auseinandersetzungen vor Gericht zu belasten.

Nach früherem Recht waren Ausnahmen von dem obligatorischen Schiedsverfahren nicht zugelassen. Diese Regelung erscheint jedoch zu starr. Deshalb bestimmt der Entwurf, daß in einer Reihe von Ausnahmefällen eine Klage sofort durchgeführt werden kann.

Ein solcher selbstverständlicher Ausnahmefall liegt dann vor, wenn eine Einigung zwischen den Beteiligten bereits erfolgt ist und mit der Klage entweder die Durchsetzung dieser Einigung oder die Feststellung ihrer Unwirksamkeit bezweckt wird (Absatz 2 Nr. 1). Ein Schiedsverfahren entbehrt hier der Grundlage.

Der Klageweg wird auch dann nicht gesperrt, wenn seit der Anrufung der Schiedsstelle sechs Monate verstrichen sind, ohne daß das Schiedsverfahren beendet worden ist (Absatz 2 Nr. 2). Dadurch soll verhindert werden, daß durch eine zu lange Dauer des Schiedsverfahrens die Durchführung eines Rechtsstreits über Gebühr verzögert wird.

Eine Ausnahme ist ferner vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb des Ar-

beitgebers ausgeschieden ist (Absatz 2 Nr. 2). Diese Bestimmung ist im Interesse des Arbeitnehmers eingefügt. Nach Aufgabe seines Arbeitsplatzes soll er nicht mehr gezwungen werden, zur Durchsetzung seiner Ansprüche zunächst ein Schiedsverfahren durchzuführen, das ihm Zeitverlust und unter Umständen auch Kosten verursacht. Gerade dann, wenn der Arbeitnehmer stellungslos ist, wird er besonderen Wert auf eine beschleunigte Auseinandersetzung mit dem früheren Arbeitgeber legen.

Die vorherige Durchführung eines Schiedsverfahrens entfällt auch dann, wenn die Beteiligten nach Entstehung des Streitfalles vereinbart haben, von der Anrufung der Schiedsstelle abzusehen (Absatz 2 Nr. 4). Ein Schiedsverfahren gegen den erklärten Willen beider Beteiligten durchzuführen, erscheint zwecklos. Um sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer nicht unüberlegt auf das Schiedsverfahren verzichtet, schreibt der Entwurf für eine solche Vereinbarung die Schriftform vor.

Eine Ausnahme ist schließlich im Verfahren zur Erwirkung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung notwendig (Absatz 4), da hier die Parteien ein dringendes Interesse an der alsbaldigen Entscheidung des Gerichts haben.

Hat das Gericht im Verfahren zur Erwirkung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung gemäß §§ 926, 936 ZPO eine Erhebung der Klage bestimmt, so muß zur Vermeidung von Rechtsnachteilen zwangsläufig innerhalb dieser Frist die Anrufung des Gerichts auch in der Hauptsache erfolgen. Deshalb werden in Absatz 5 derartige Klagen auch ohne vorausgegangenes Schiedsverfahren zugelassen. Die strengen Voraussetzungen, die für den Erlaß eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung gegeben sein müssen, schließen eine mißbräuchliche Umgehung des Schiedsverfahrens aus.

Abgesehen von den oben erörterten Ausnahmen ist eine Klage, die ohne vorangegangenes Schiedsverfahren erhoben worden ist, als unzulässig abzuweisen. Das vorausgegangene Schiedsverfahren ist eine Prozeßvoraussetzung, die das Gericht an sich von Amts wegen zu prüfen hat. Auf diese Prozeßvoraussetzung kann jedoch außer durch ausdrückliche (Absatz 2 Ziff. 4) auch durch stillschweigende Vereinbarung (Absatz 3) verzichtet werden. Eine solche stillschweigende Vereinbarung wird bei vorbehaltloser Verhandlung zur Hauptsache unwiderleglich vermutet. Die hier getroffene Regelung entspricht der, die im § 39 ZPO für die örtliche Zuständigkeit getroffen ist.

Zu § 32:

Die Zuständigkeit der Gerichte in Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern hat in Deutschland mehrfach gewechselt. § 22 Abs. 2 des Reichstarifvertrages für die chemische Industrie von 1920 sah vor, daß diese Streitigkeiten zur Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gehören. Diese Bestimmung des Reichstarifvertrages wurde durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926 (RGBl. I S. 507) gegenstandslos und daher später von den Tarifvertragsparteien aufgehoben. Das Arbeitsgerichtsgesetz ging zunächst von dem Grundsatz aus, daß alle Arbeitsstreitigkeiten unter die Zuständigkeit der neu errichteten Arbeitsgerichte fallen. Ausgenommen davon waren jedoch nach § 2 Nr. 2 dieses Gesetzes diejenigen Streitigkeiten, „deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet, soweit es sich nicht nur um Ansprüche auf eine Vergütung oder eine Entschädigung für die Erfindung handelt". Das Arbeitsgerichtsgesetz spaltete also die Rechtsstreitigkeiten über Arbeitnehmererfindungen, was die Zuständigkeit anlangte, in zwei Teile. Diese auf den ersten Blick unsystematisch erscheinende Regelung war das Ergebnis eines Kompromisses in der parlamentarischen Behandlung des Gesetzes. Der Regierungsentwurf hatte vorgeschlagen, daß alle Streitigkeiten aus Arbeitnehmererfindungen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit herausfallen sollten. In der Begründung zum Regierungsentwurf war dazu ausgeführt:

> „Es erscheint zweifelhaft, ob die Arbeitsgerichtsbehörden, insbesondere die Arbeitsgerichte und die Landesarbeitsgerichte, in ihrer Besetzung mit einem unparteiischen Richter und je einem Beisitzer aus den Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für die Behandlung derartiger meist technisch schwieriger Streitigkeiten geeignet sind. Der Entwurf nimmt den Standpunkt ein, daß den Belangen beider Parteien hier besser gedient ist, wenn es für diese Streitigkeiten bei der Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte verbleibt, zumal bei größeren Landgerichten und Oberlandesgerichten hierfür meist Kam-

mern und Senate mit besonderer fachmännischer Erfahrung bestehen."

Diese gespaltene Zuständigkeitsregelung blieb bis zur Verkündung der Durchführungsverordnung 1943 bestehen. Diese hob die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zur Entscheidung über Ansprüche auf Vergütungen oder Entschädigungen für Erfindungen von Arbeitnehmern auf und begründete für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern die ausschließliche Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte. Solche Gerichte waren durch § 51 des Patentgesetzes vom 5. Mai 1936 in Verbindung mit einer Verordnung des Reichsministers der Justiz vom 10. September 1936 (RGBl. II S. 299) errichtet worden.

Dieser Rechtszustand wurde im Jahre 1946 durch das Kontrollratsgesetz Nr. 21 wiederum geändert. Das Kontrollratsgesetz bestimmt nicht nur in Artikel X, daß die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 in der ursprünglichen Fassung vorläufig weiter anzuwenden sind, sondern nimmt darüber hinaus im Text seines Artikels II die Zuständigkeitsregelung des § 2 Nr. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 über die Erfindungen von Arbeitnehmern ausdrücklich auf. Die Arbeitsgerichtsgesetze der Länder, die seit Inkrafttreten des Kontrollratsgesetzes Nr. 21 erlassen worden sind, haben ihrerseits wiederum diese Zuständigkeitsregelung als Landesrecht übernommen.

Bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindung war auch die Frage zu prüfen, ob es bei der Zuständigkeitsregelung des Arbeitsgerichtsgesetzes verbleiben oder die Zuständigkeitsregelung der Durchführungsverordnung 1943 wiederhergestellt werden sollte.

Bei der Entscheidung dieser Frage ist davon auszugehen, daß der Gesetzgeber seinerzeit mit gutem Grund die Zusammenfassung der Rechtsstreitigkeiten in Patentsachen bei einigen Landgerichten vorgenommen hat. Das Patentrecht stellt anerkanntermaßen eines der schwierigsten Rechtsgebiete dar. Nur der Richter, der durch dauernde Beschäftigung mit dieser Materie die Fähigkeit gewonnen hat, technischen Gedankengängen und Darlegungen zu folgen und sie nach rechtlichen Gesichtspunkten einzuordnen, ist der Aufgabe gewachsen, in Patentstreitsachen Recht zu sprechen. Durch diese Zusammenfassung sollte erreicht werden, daß die beteiligten Richter durch den bei ihnen zusammenkommenden vermehrten Prozeßstoff eines größeren Bezirks sich eingehender mit den Fragen des Patentrechts beschäftigen und dadurch leichter die wünschenswerten Kenntnisse und Erfahrungen sammeln, als dies bei einer stärkeren Aufteilung auf eine größere Zahl von Gerichten möglich wäre. Die Zusammenfassung der Patentstreitsachen bei einigen Landgerichten hat sich nach dem einmütigen Urteil aller Fachkreise bewährt. Sie ist nach dem Zusammenbruch durch das Erste Überleitungsgesetz — nunmehr allerdings auf Länderbasis — wiederhergestellt worden. Durch Staatsverträge und Landesverordnungen sind alle Patentstreitsachen im Bundesgebiet sechs Landgerichten (Hamburg, Braunschweig, Düsseldorf, Frankfurt-Main, Mannheim, München) zugewiesen worden.

Diese Gesichtspunkte treffen in vollem Umfange auch für Entscheidungen von Streitigkeiten über eine Vergütung oder Entschädigung für Arbeitnehmererfindungen zu. Diese sind typische Patentstreitsachen. Auch für die Entscheidung dieser Streitigkeiten sind in erster Linie technische und patentrechtliche Gesichtspunkte maßgebend. So ist beispielsweise für die Feststellung der Höhe einer angemessenen Vergütung (§ 8 Abs. 2 des Entwurfs) der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Diensterfindung zu berücksichtigen, d. h. es ist im Streitfall vom Gericht zu prüfen, inwieweit die erfinderische Leistung des Arbeitnehmers auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes beruht und inwieweit sie darüber hinausgeht. Diese Abwägung kann sachgemäß nur von einem auf dem Gebiet des Patentrechts geübten, mit technischen Erfahrungen versehenen Richter getroffen werden, wie er nur in den Patentstreitkammern vorhanden ist.

Die zurzeit geltende Zuständigkeitsaufteilung zerreißt ein sachlich und organisch zusammenhängendes Rechtsgebiet. Sie wird den Interessen der Beteiligten nicht gerecht und bedeutet eine Belastung der Arbeitsgerichte mit Rechtsstreitigkeiten, für die ihnen in der Regel die erforderliche Sachkunde fehlt. Da auch die Patentstreitkammern über Vergütungsfragen, nämlich insoweit es sich um die Erfindungen freier Erfinder handelt, zu entscheiden haben, führt die gegenwärtige Zuständigkeitsaufteilung zu der Bildung gegensätzlicher Rechtsprechung zwischen Arbeitsgerichten und ordentlichen Gerichten.

Der Entwurf gibt daher die bisherige Zweiteilung auf und begründet einheitlich für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern die Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen ordentlichen Gerichte. Der Entwurf bestimmt weiter, daß auf diese Rechtsstreitigkeiten die Vorschriften über das Verfahren in Patentstreitsachen anzuwenden sind. Im einzelnen handelt es sich dabei um die Bestimmungen des § 51 Abs. 1 Satz 2 (Ausschluß der erweiterten Zulässigkeit von Rechtsmitteln), Abs. 3 bis 5 (Zulassung von Rechtsanwälten und Kostenregelung) und § 53 (Kostenfestsetzung nach einem Teil des Streitwertes) des Patentgesetzes, des § 9 Abs. 3 (Mitwirkung von Patentanwälten) des Patentanwaltsgesetzes vom 28. September 1933 (RGBl. I S. 669) sowie um Vorschriften des Gesetzes über die Beiordnung von Patentanwälten in Armensachen vom 5. Februar 1938 (RGBl. I S. 116). An sich gehört hierher auch der § 52 Abs. 3 und 4 des Patentgesetzes, der die Mitwirkung des Patentamts in Patentstreitsachen vorsieht. Diese Vorschrift ist jedoch nach § 6 des Ersten Überleitungsgesetzes zurzeit nicht anwendbar. Ausdrücklich ausgeschlossen ist ferner die Anwendbarkeit des § 74 Abs. 2 und 3 des Gerichtskostengesetzes, der die Vorauszahlungspflicht für die Prozeßgebühr vorsieht, sodaß für die Rechtsstreitigkeiten auf Grund des vorliegenden Gesetzes eine Vorauszahlungspflicht nicht besteht.

Ausgenommen von der besonderen Zuständigkeitsregelung sind Rechtsstreitigkeiten, die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Erfindung zum Gegenstand haben. Hierbei handelt es sich um reine Zahlungsklagen, bei denen keine technischen oder patentrechtlichen Fragen zur Entscheidung stehen und für die daher kein Anlaß besteht, sie der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu entziehen.

Da die Zuständigkeitsregelung des § 32 sich nur auf Erfindungen bezieht, verbleibt es für Rechtsstreitigkeiten über technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern nach den allgemeinen Grundsätzen bei der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Für Rechtsstreitigkeiten über technische Verbesserungsvorschläge nach § 17 Abs. 2 ist dies schon deswegen gerechtfertigt, weil diese in der Regel nur als Zahlungsklagen vorkommen können, da sowohl die Gewährung als auch die Höhe einer Belohnung im Ermessen des Arbeitgebers stehen. Aber auch für Rechtsstreitigkeiten über technische Verbesserungsvorschläge nach § 17 Abs. 1 erscheint es zweckmäßig, es bei der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu belassen. Bei Streitigkeiten über solche Verbesserungsvorschläge wird in erster Linie die Frage eine Rolle spielen, ob eine Sonderleistung des Arbeitnehmers vorliegt. Für die Entscheidung dieser Frage ist die Beurteilung des konkreten Arbeitsverhältnisses maßgebend. Diese Beurteilung liegt im Rahmen der den Arbeitsgerichten zugewiesenen Aufgaben. Für die Feststellung der Höhe der Vergütung für solche Verbesserungsvorschläge kann allerdings technischen Fragen eine wesentliche Bedeutung zukommen. Die technische Seite ist aber nach alledem bei diesen Rechtsstreitigkeiten nicht so überwiegend, daß die Begründung der Zuständigkeit der Patentstreitkammern gerechtfertigt ist. Dazu kommt noch, daß im Hinblick auf eine spätere gesetzliche Regelung des gesamten betrieblichen Vorschlagwesens eine einheitliche gerichtliche Zuständigkeit für dieses Gebiet wünschenswert ist.

Mit dem Inkrafttreten des Entwurfs als Gesetz treten die entgegenstehenden Zuständigkeitsvorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 und der neuen Arbeitsgerichtsgesetze der Länder außer Kraft. Der Entwurf hat davon abgesehen, diese Zuständigkeitsvorschriften ausdrücklich zu ändern, da zurzeit der Entwurf eines Bundesarbeitsgerichtsgesetzes dem Bundestag vorliegt, durch den das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 und die Arbeitsgerichtsgesetze der Länder ersetzt werden und in das die Zuständigkeitsregelung des vorliegenden Entwurfs übernommen worden ist.

Die Inkraftsetzung der im Entwurf vorgesehenen Zuständigkeitsregelung bedingt eine vorherige Änderung des Kontrollratsgesetzes Nr. 21. Diese wird zu gegebener Zeit von der Bundesregierung beantragt werden.

Zu Abschnitt III.

Der Entwurf bezweckt aus den oben S. 26 ff. dargelegten Gründen eine einheitliche Regelung des Erfinderrechts sowohl für die Arbeitnehmer in privaten Betrieben als auch für die Beamten und Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe. Durch die Bestimmungen des Abschnitts III des Entwurfs werden daher zunächst die im Abschnitt II des Entwurfs enthaltenen Vorschriften für die Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Angehörigen des öffentlichen Dienstes ausgedehnt. Dies geschieht in der Weise, daß diese

Vorschriften für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst für unmittelbar, für die Beamten für entsprechend anwendbar erklärt werden. Darüber hinaus enthält der Abschnitt III Sonderbestimmungen für den öffentlichen Dienst, die im wesentlichen aus dem geltenden Recht übernommen worden sind.

Eine gesetzliche Festlegung des Kreises der öffentlichen Betriebe und öffentlichen Verwaltungen besteht zurzeit nicht. Eine solche war in § 1 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 220) enthalten. Dieses Gesetz ist durch das Kontrollratsgesetz Nr. 56 vom 30. Juni 1947 aufgehoben worden. Der darin getroffenen Abgrenzung der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe von den privaten Betrieben wird auch heute als Richtlinie Bedeutung zukommen.

Zu § 33:

Diese Bestimmung dehnt die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst aus und trifft gleichzeitig für die letzteren eine Anzahl besonderer Maßnahmen, durch die den Belangen des öffentlichen Dienstes Rechnung getragen werden soll. Im einzelnen sind dies folgende:

1. Während nach dem Entwurf der private Arbeitgeber eine Diensterfindung grundsätzlich nur in vollem Umfange in Anspruch nehmen kann und eine Ausnahme nur für Arbeitsmittel- und Arbeitsverfahrenerfindungen vorgesehen ist, gibt § 33 Nr. 1 dem Arbeitgeber öffentlicher Verwaltungen und Betriebe für jede Diensterfindung ein Wahlrecht zwischen der vollen Inanspruchnahme und der Inanspruchnahme nur eines beschränkten Nutzungsrechts. Der Grund für diese Ausnahmeregelung zu Gunsten der öffentlichen Hand liegt darin, daß die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe in der Regel kein Interesse an dem Erwerb eigener Schutzrechte haben, da sie — im Gegensatz zu der privaten Wirtschaft — Ausschließungsrechte gegenüber Wettbewerbern nicht geltend machen wollen. Das Interesse der öffentlichen Hand an den in das Arbeitsgebiet ihrer Betriebe fallenden Diensterfindungen ihrer Angehörigen ist vielmehr darauf gerichtet, daß sich diese Erfindungen in der Hand der herstellenden Industrie nicht gegen sie wenden und sie zur Zahlung von Monopolpreisen zwingen. Eine Aufgabe dieser sich bereits im geltenden Recht findenden Regelung für die öffentliche Hand würde diese zwingen, sich einen großen Bestand von Schutzrechten zu halten, deren wettbewerbliche Ausnutzung von der öffentlichen Hand im Gegensatz zu der Privatwirtschaft weder notwendig noch beabsichtigt ist. Dies würde ferner die Aufstellung eines Verwaltungsapparates für die Erwirkung und Verwaltung der Schutzrechte bedingen, der zurzeit nicht besteht und der erhebliche öffentliche Gelder beanspruchen würde. Der Entwurf hat daher trotz erheblicher Bedenken der interessierten Kreise an der bisherigen Regelung festgehalten.
2. Durch § 33 Nr. 2 wird dem Arbeitgeber an Stelle der vollen oder beschränkten Inanspruchnahmemöglichkeit als dritte Möglichkeit die Inanspruchnahme einer angemessenen Beteiligung an dem Ertrage der Diensterfindung seines Arbeitnehmers eingeräumt. Auch diese Regelung ist aus dem geltenden Recht übernommen. Damit soll den besonderen Erfordernissen, wie sie insbesondere für Universitäten, Hochschulen, staatliche Forschungsinstitute und Materialprüfungsämter bestehen, Rechnung getragen werden. Bei der Mehrzahl dieser Anstalten liegen die Verhältnisse wesentlich anders als bei den privaten Betrieben und bei öffentlichen Verkehrsverwaltungen, insofern eine Auswertung der Diensterfindung eines Anstaltsangehörigen in der Anstalt selbst in den meisten Fällen nicht in Frage kommen wird. Insbesondere bei den Universitäten und Hochschulen ist stets von dem Grundsatz der freien Verfügungsbefugnis des Erfinders ausgegangen worden. Dieser Grundsatz hat sich bewährt und soll auch weiter aufrechterhalten bleiben. Eine Einflußnahme auf Erfindungen von Anstaltsangehörigen durch den Staat oder den sonstigen Anstaltsträger findet regelmäßig nur dann statt, wenn es sich bei der Erfindung um die Lösung von Aufgaben handelt, die im Auftrage des Staates oder des sonstigen Anstaltsträgers bearbeitet worden sind. Auch in diesen Fällen ist aber eine Inanspruchnahme der Diensterfindung selbst oder eines Nutzungsrechts mangels Verwertungsmöglichkeit für den Staat oder den sonstigen Anstaltsträger selbst zwecklos. Andererseits besteht ein öffentliches Interesse daran, einen Ersatz für die öffentlichen Gelder zu erlangen, die für die Entwicklung der Diensterfin-

dung aufgewandt worden sind. Dies läßt sich zweckmäßig nur durch die Einräumung eines Beteiligungsrechts des Arbeitgebers am Ertrage der Diensterfindung erreichen.

3. § 33 Nr. 3 sieht vor, daß dem Arbeitnehmer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes Beschränkungen hinsichtlich der Art der Verwertung auferlegt werden können. Diese ebenfalls im geltenden Recht bereits vorhandene Einschränkung beruht darauf, daß die Verwertung der Diensterfindung durch den Arbeitnehmer zu Konflikten zwischen seinen dienstlichen Pflichten und seinen wirtschaftlichen Vorteilen führen kann, insbesondere wenn die Verwertung in einer Form geschieht, bei der der Arbeitnehmer an dem weiteren Erfolg der Verwertung in Form von Lizenzabgaben interessiert bleibt. Ferner kann bei in staatlichem Auftrag gemachten Erfindungen ein öffentliches Interesse gegeben sein, daß die Erfindung nicht im Ausland verwertet wird.

4. § 33 Nr. 4 trägt dem Umstand Rechnung, daß im Gegensatz zu dem privaten Dienst es im Bereich des öffentlichen Dienstes wenig Arbeitgeber gibt, die in Spitzenorganisationen zusammengeschlossen sind. Es kann deshalb nicht, wie in dem § 24 für den privaten Dienst vorgesehen, den Spitzenorganisationen allein überlassen bleiben, Vorschlagslisten für Arbeitgeberbeisitzer dem Präsidenten des Patentamtes einzureichen. Auf der anderen Seite müßte die Vorschlagsberechtigung aus praktischen Erwägungen auf einen nicht allzu großen Kreis begrenzt werden. Durch Ausdehnung des Vorschlagsrechts auf Bund und Länder ist für den öffentlichen Dienst Vorsorge getroffen worden, daß geeignete Persönlichkeiten als Arbeitgeberbeisitzer für alle Zweige des öffentlichen Dienstes benannt werden.

5. § 33 Nr. 5 schließt die Anwendung des im Abschnitt II des Entwurfs vorgesehenen Schiedsverfahrens dann aus, wenn in dem Bereich einer öffentlichen Verwaltung ein eigenes Schiedsverfahren bereits besteht, wie z. B. bei der Deutschen Bundesbahn, oder in Zukunft eingerichtet wird.

Zu § 34:

Unter Beamte im Sinne dieser Bestimmung fallen sowohl die Beamten des Bundes als auch der Länder und der sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Hinsichtlich der von ihnen gemachten Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge unterliegen sie denselben Vorschriften wie die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Insbesondere finden auch die Vorbehalte des § 33 Nr. 1 bis 5 auf die Beamten Anwendung. Dadurch, daß nur die entsprechende Anwendung dieser Vorschriften ausgesprochen ist, soll keine materielle Änderung der vorgesehenen Regelung erreicht, sondern nur terminologisch klargestellt werden, daß der Beamte in keinem Arbeitsverhältnis steht.

Die im geltenden Recht (§ 11 Abs. 5 Satz 2 der Durchführungsverordnung 1943) enthaltene ausdrückliche Bestimmung, daß die Pflichten des Beamten aus dem Beamtenrecht unberührt bleiben, ist in den Entwurf nicht übernommen worden. Sofern diese Bestimmung nur zum Ausdruck bringen sollte, daß durch die Sonderreglung des Erfinderrechts die allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätze — wie z. B. das besondere Treueverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn, die Verpflichtung des Beamten, seine ganze Arbeitskraft dem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen — unverändert bleiben, ist sie, weil selbstverständlich, entbehrlich. Sofern der Bestimmung jedoch die Bedeutung zukommen sollte, daß durch das allgemeine Beamtenrecht Erfindungen und Verbesserungsvorschläge von Beamten gegenüber der Sonderregelung des Entwurfs Einschränkungen unterliegen, steht dies im Widerspruch zu den Absichten des Entwurfs.

Zu § 35:

Die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Auf die von ihnen gemachten Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge würden daher die Vorschriften dieses Entwurfs an sich keine Anwendung finden. Es erscheint jedoch angemessen, auch diesen Personen die gleichen Rechte zu gewähren und die gleichen Pflichten aufzuerlegen wie den übrigen Angehörigen des Betriebes. Dies geschieht durch die Bestimmung des § 35, wobei die nur entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Entwurfs auf die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen wiederum nur aus terminologischen Gründen erfolgt ist.

Ausgenommen von der entsprechenden Anwendbarkeit ist lediglich die Bestimmung des § 19 über die Unabdingbarkeit. Daraus ergibt sich in Verbindung mit § 35 Abs. 2, daß mit den gesetzlichen Vertretern juristischer Per-

sonen im voraus Abreden getroffen werden können, durch die sie hinsichtlich ihrer Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge vertraglichen Verpflichtungen unterworfen werden, die weitergehen als die in diesem Entwurf vorgesehenen Verpflichtungen. Der Grund für diese Ausnahmeregelung liegt darin, daß diese Personen wegen ihrer maßgeblichen Stellung und ihrer Erfahrung im allgemeinen keiner besonderen Schutzbestimmung bedürfen. Andererseits ist nicht zu verkennen, daß auch gesetzliche Vertreter juristischer Personen im Einzelfall in einem starken Abhängigkeitsverhältnis stehen können, z. B. Geschäftsführer kleinerer Gesellschaften, bei denen die tatsächliche Geschäftsführung in den Händen des geldgebenden Gesellschafters oder einer anderen beteiligten Gesellschaft liegt. Daher beschränkt § 35 Abs. 2 auch für die gesetzlichen Vertreter die Vertragsfreiheit durch den Vorbehalt, daß die mit ihnen getroffenen Abreden, soweit sie von den Vorschriften des Entwurfs abweichen, nicht offenbar unbillig sein dürfen.

Zu § 36:

Die gegenüber dem geltenden Recht geänderten Bestimmungen lassen es notwendig erscheinen, gesetzlich festzulegen, auf welche bereits vor Inkrafttreten des Entwurfs fertiggestellten Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge und in welchem Umfange das neue Recht anzuwenden ist. Es lag nahe, die neue Regelung auf alle Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge anzuwenden, die bei Inkrafttreten des Entwurfs vorliegen.

Was die Erfindungen anlangt, so wird dies durch Absatz 1 Satz 1 zwar als Grundsatz ausgesprochen. Es war jedoch zu berücksichtigen, daß sich die Abgrenzung des Begriffes „Diensterfindung" nach dem bisherigen Recht mit dem des vorliegenden Entwurfs nicht deckt; insbesondere fielen nur gebrauchsmusterfähige Erfindungen bisher nicht unter diesen Begriff. Diese mit rückwirkender Kraft dem Inanspruchnahmerecht und damit auch der Vergütungspflicht zu unterwerfen, liegt kein Anlaß vor. Auch für die Inanspruchnahmefrist war eine Sonderregelung zu treffen. Die Anwendung der Inanspruchnahmefristen des Entwurfs auf Erfindungen, die vor Inkrafttreten des Entwurfs entstanden sind, hätte zur Folge, daß für bereits gemeldete Diensterfindungen die nach dem geltenden Recht bestehende Inanspruchnahmefrist von sechs Monaten sich auf drei Monate verkürzen würde. Eine solche Verkürzung würde aber in vielen Fällen zum Verlust des Inanspruchnahmerechts des Arbeitgebers führen, der sich im Vertrauen auf das geltende Recht auf eine längere Frist eingestellt hat. Daher sieht Absatz 1 Satz 3 vor, daß für Erfindungen, die vor Inkrafttreten dieses Entwurfs gemacht worden sind, es für die Inanspruchnahme, d. h. sowohl für die Voraussetzungen des Inanspruchnahmerechts als auch für die Frist zur Inanspruchnahme bei den bisher geltenden Vorschriften verbleibt.

Was die technischen Verbesserungsvorschläge anlangt, so kam eine Ausdehnung des neuen Rechts auf früher mitgeteilte Vorschläge nicht in Frage. Da der Entwurf in § 17 Abs. 1 für bestimmte qualifizierte Verbesserungsvorschläge eine Vergütungspflicht vorsieht, würde eine Ausdehnung dieser Bestimmung auf bei Inkrafttreten des Entwurfs bereits mitgeteilte Verbesserungsvorschläge nachträglich eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers begründen, mit der dieser weder gerechnet hat noch zu rechnen brauchte. Der Entwurf beschränkt daher in § 36 Abs. 2 die Neuregelung auf die technischen Verbesserungsvorschläge, deren Verwertung der Arbeitgeber erst nach Inkrafttreten des Entwurfs in Angriff genommen hat, wobei es — im Gegensatz zu den Erfindungen — nicht darauf ankommt, ob die Verbesserung bereits vor Inkrafttreten des Entwurfs vom Arbeitnehmer gefunden worden ist.

Zu § 37:

Durch § 32 des Entwurfs wird die geltende Zuständigkeitsregelung für Rechtsstreitigkeiten geändert. § 37 bestimmt, daß die Neuregelung erst für künftige Rechtsstreitigkeiten zur Anwendung kommt und daß es für bereits anhängige Rechtsstreitigkeiten bei der bisherigen Regelung verbleibt.

Zu § 38:

Diese Bestimmung enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 39:

Das für die Erweiterung der Schiedsstelle in § 25 Abs. 4 vorgesehene Verfahren konnte dort nur in den Grundzügen festgelegt werden. Die Einzelheiten müssen Durchführungsbestimmungen vorbehalten bleiben, die von der Bundesregierung zu erlassen sind.

In diesen Durchführungsbestimmungen werden in Anlehnung an die Vorschriften des Arbeits-

gerichtsgesetzes über die Voraussetzungen für Beisitzer bei den Arbeitsgerichten (§§ 21 bis 28) sowie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Patentrechts die Voraussetzungen näher festgelegt werden, die diejenigen Personen erfüllen müssen, die als Arbeitgeber- oder als Arbeitnehmerbeisitzer für die Schiedsstelle vorgeschlagen werden. Ferner werden die Durchführungsbestimmungen die Entschädigung zu regeln haben, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer für ihre Tätigkeit bei der Schiedsstelle beanspruchen können.

Zu § 40:

Diese Bestimmung enthält die Aufhebung derjenigen Vorschriften, die durch die Inkraftsetzung des Entwurfs gegenstandslos werden. In der Fassung des § 40 ist darauf Rücksicht genommen, daß Teile der Vorschriften, die jetzt aufgehoben werden, bereits früher außer Kraft getreten sind.

Nicht aufgehoben worden sind die Richtlinien vom 10. Oktober 1944 (RAnz. Nr. 271 vom 5.Dezember 1944) für die Vergütung von Gefolgschaftserfindungen. Diese bleiben, soweit sie nicht durch die Neuregelung des Entwurfs gegenstandslos geworden sind, somit weiter in Kraft, bis sie durch die im Entwurf (§ 8 Abs. 3) vorgesehenen Richtlinien des Bundesministers für Arbeit ersetzt werden.

Zu § 41:

Der Entwurf hat nicht die übliche Formulierung gewählt, nach der das Gesetz mit dem auf seine Verkündung folgenden Tage in Kraft tritt. Im Hinblick auf die Bedeutung des Gesetzes erscheint es zweckmäßig, den interessierten Kreisen Zeit zu geben, sich mit den neuen Bestimmungen des Gesetzes vertraut zu machen. Vorgeschlagen wird daher, das Gesetz erst etwa drei Monate nach Verkündung in Kraft treten zu lassen.

Änderungsvorschläge

des Bundesrates zum Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten

1. **Zum Namen des Gesetzes**

Der Name des Gesetzes lautet:

„Gesetz über Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern und Beamten (Arbeitnehmererfindungsgesetz)"

Begründung:

Dieser Name des Gesetzes entspricht besser seinem Inhalt.

2. **Zu § 2 Abs. 1 und 2 und § 3 Abs. 1**

In diesen Vorschriften sind jeweils die Worte „von Arbeitnehmern" zu streichen.

Begründung:

Die Worte sind überflüssig und unter Umständen sinnstörend.

3. **Zu § 2 Abs. 1**

In § 2 Abs. 1 ist hinter dem Wort „sind" das Wort „nur" einzufügen.

Begründung:

Die Änderung dient der Verdeutlichung.

4. **Zu § 2 Abs. 2**

In § 2 Abs. 2 ist der Relativsatz „die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind" zu streichen.

Begründung:

Der Relativsatz ist überflüssig.

5. **Zu § 3 Abs. 1 und 2**

§ 3 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Erfindungen von Arbeitnehmern im Sinn des Gesetzes können gebundene Erfindungen (Diensterfindungen) oder freie Erfindungen sein."

In § 3 Abs. 2 ist an die Stelle der Worte „gebundene Erfindungen (Diensterfindungen)" das Wort „Diensterfindungen" zu setzen.

Begründung:

Der Ausdruck „gebundene Erfindung" wird lediglich in § 3 Abs. 1 der Regierungsvorlage verwendet. Später ist nur noch von Diensterfindungen die Rede. Er ist daher schon in § 3 Abs. 1 durch eine Klammerdefinition klarzustellen, daß gebundene Erfindungen Diensterfindungen sind.

6. **Zu § 4 Abs. 1**

In § 4 Abs. 1 sind die Worte „und die Meldung als solche kenntlich zu machen" zu streichen.

Begründung:

Gesonderte schriftliche Meldung muß als genügend angesehen werden.

7. **Zu § 4 Abs. 3**

Dem § 4 ist folgender neuer Abs. 3 anzufügen:

„(3) Eine Meldung, die den Anforderungen des Absatz 2 nicht entspricht, gilt als ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber sie nicht binnen 3 Monaten beanstandet."

Begründung:

Es soll verhütet werden, daß noch nach längerer Zeit Ungenauigkeiten vom Arbeitgeber zum Anlaß von Beanstandungen genommen werden.

8. **Zu § 4 Abs. 4**

Der bisherige § 4 Abs. 3 erhält als neuer Abs. 4 folgende Fassung:

„(4) Der Arbeitgeber hat den Zeitpunkt des Eingangs jeder dem Abs. 1 entsprechenden Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen."

Begründung:
Die Neufassung dient der Klarstellung.

9. **Zu § 8 Abs. 3**
§ 8 Abs. 3 wird gestrichen.

Begründung:
Bei der Bekanntgabe unverbindlicher Vergleichsmaßstäbe durch den Bundesminister für Arbeit handelt es sich um eine Maßgabe im rechtsfreien Raum, die keiner gesetzlichen Ermächtigung bedarf.

10. **Zu § 9 Abs. 2**
In § 9 Abs. 2 sind nach den Worten „innerhalb einer Frist von einem Monat" die Worte „nach Abbruch der Verhandlungen" einzufügen.

Begründung:
Die Einfügung dient der Klarstellung.

11. **Zu § 9 Abs. 3 Satz 1**
In § 9 Abs. 3 Satz 1 ist das Wort „weiteren" zu streichen.

Begründung:
Die jetzige Fassung kann zu Mißverständnissen Anlaß geben.

12. **Zu § 9 Abs. 4**
a) In § 9 Abs. 4 ist als Satz 3 anzufügen:
„Die Absätze 1 bis 3 sind nicht anzuwenden."

Begründung:
Ohne diesen Zusatz könnte die Ansicht aufkommen, daß Meinungsverschiedenheiten, die durch ein Abänderungsgesuch veranlaßt sind, statt nach den §§ 23 ff. zunächst gleichfalls in der Gestalt des besonderen Verfahrens nach den Absätzen 1 bis 3 ausgetragen werden sollen, was den Absichten des Gesetzes zuwiderliefe.

b) In § 9 Abs. 4 Satz 1 ist das Wort „Regelung" durch das Wort „Bemessung" zu ersetzen.

Begründung:
Vgl. unten Nr. 19.

13. **Zu § 10 Abs. 2**
In § 10 Abs. 2 sind die Worte „des Arbeitgebers" zu streichen.

Begründung:
Die Worte sind überflüssig.

14. **Zu § 10 Abs. 3**
§ 10 Abs. 3 letzter Halbsatz erhält folgende Fassung:

„so kann der Arbeitnehmer die Diensterfindung im Namen des Arbeitgebers zum Schutzrecht anmelden."

Begründung:
Die Neufassung dient der Klarstellung.

15. **Zu § 11 Abs. 2**
In § 11 Abs. 2 sind die Worte „und auf dessen Verlangen ihm" zu ersetzen durch die Worte „und ihm auf Verlangen".

Begründung:
Die Neufassung dient der Klarstellung.

16. **Zu § 11 Abs. 3 und § 13 Abs. 2 Satz 1**
In § 11 Abs. 3 und § 13 Abs. 2 Satz 1 ist das Wort „zugleich" zu ersetzen durch das Wort „gleichzeitig".

In § 13 Abs. 2 Satz 1 ist dieses Wort außerdem an den Anfang des Satzes zu ziehen.

Begründung:
Die Neufassung dient der Klarstellung.

17. **Zu § 14 Abs. 2**
§ 14 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Erkennt der Arbeitgeber die Schutzfähigkeit der Diensterfindung nicht an, so bleibt er verpflichtet, die Diensterfindung im Inland zur Erteilung eines Schutzrechtes anzumelden. Bei einer Anmeldung zum Patent ist er jedoch berechtigt, die Anmeldung nach Erlaß des Bekanntmachungsbeschlusses zurückzunehmen. Beschließt das Patentamt die Bekanntmachung oder weist es die Anmeldung zurück, so ist die darin liegende Entscheidung über die Patentfähigkeit im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend."

Begründung:

Das eigentlich Besondere in Abs. 2 ist nicht die — ohnehin zufolge der Nichtanerkennung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 bestehende — Anmeldepflicht, sondern die ausnahmsweise bestehende Berechtigung zur Zurücknahme der Anmeldung. Durch die Neufassung des seitherigen Satzes 2 (jetzt Satz 3) soll klargestellt werden, welche „Entscheidungen" des Patentamts mit denen gemeint sind, denen die bindende Kraft zukommen soll.

18. **Zu § 14 Abs. 3**

In § 14 Abs. 3 sind die Worte „bei der Festsetzung der Vergütung" zu ersetzen durch die Worte „bei der Bemessung der Vergütung".

Begründung:

Es könnte sonst zweifelhaft sein, ob die Vorschrift sich auch an die Gerichte wendet.

19. **Zu § 14 Abs. 3**

In § 14 Abs. 3 ist nach dem Wort „sind" das Wort „auch" einzufügen.

Begründung:

Die Ergänzung dient der Klarstellung.

20. **Zu § 16 Abs. 1**

In § 16 Abs. 1 sind die Worte „während der Dauer des Arbeitsverhältnisses" zwischen die Worte „Arbeitnehmer" und „vor" zu setzen.

Begründung:

Die Neufassung dient der Klarstellung.

21. **Zu § 18 Abs. 3**

In § 18 ist folgender Abs. 3 anzufügen:

"(3) Falls kein Erfinderberater bestellt ist, ist der Arbeitnehmer berechtigt, eine staatliche Erfinderberatungsstelle in Anspruch zu nehmen."

Begründung:

Es erscheint erwünscht, daß Arbeitnehmer, denen die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines betrieblichen Erfinderberaters versagt ist, weil eine derartige Stelle in ihrem Betrieb fehlt, wenigstens die Möglichkeit haben, sich an einen staatlichen Erfinderberater zu wenden, soweit derartige Einrichtungen vorhanden sind (zur Zeit z. B. bereits in Hamburg, Stuttgart und München).

22. **Zu § 19 Abs. 1**

In § 19 Abs. 1 ist das Wort „nicht" vor das Wort „zuungunsten" zu setzen.

Begründung:

Die Änderung dient der Klarstellung.

23. **Zu § 22 Abs. 1**

In § 22 Abs. 1 muß es statt „Verkaufsrecht" heißen „Vorkaufsrecht".

Begründung:

Es handelt sich um einen Druckfehler.

24. **Zu § 31 Abs. 1**

§ 31 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Streitfälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgrund dieses Gesetzes können im Wege der Klage erst geltend gemacht werden, nachdem ein Verfahren vor der Schiedsstelle vorangegangen ist.

Begründung:

Die Fassung von § 31 Abs. 1 muß auf § 23 abgestimmt werden.

25. **Zu § 31 a**

Nach § 31 ist folgender § 31 a einzuschalten:

„§ 31 a

Klage auf angemessene Vergütung

Besteht Streit über die Höhe der Vergütung, so kann die Klage auf Zahlung eines vom Gericht zu bestimmenden Betrages gerichtet werden."

Begründung:

Durch diese Vorschrift werden Klagen auf Zahlung stark überhöhter Beträge vermieden.

26. **Zu § 32 Abs. 1 Satz 1**

In § 32 Abs. 1 Satz 1 wird in der Klammer hinter „WiGBl. S. 175" eingefügt „in Verbindung mit der Ergänzungsvorlage vom 24. September 1949 — BGBl. S. 29 —."

Begründung:

Redaktionelle Ergänzung.

27. **Zu § 32 Abs. 1**

In § 32 Abs. 1 wird der letzte Satz gestrichen.

Begründung:

Es besteht kein Anlaß, die Streitigkeiten über Erfindungen von der allgemeinen Vorschußpflicht nach § 74 GKG auszunehmen. Den nötigen Ausgleich in allen Härtefällen vermag das Armenrecht zu bieten.

28. Nach § 34 ist folgender § 34 a einzufügen:

„§ 34a

Bei Diensterfindungen von Leitern oder Mitarbeitern einer Forschungseinrichtung des öffentlichen Dienstes, insbesondere bei Diensterfindungen von Hochschullehrern, darf der Arbeitgeber eine Beteiligung an dem Ertrage der Erfindung nur in Anspruch nehmen, um den ihm daraufhin zufließenden Betrag zusätzlich zur Förderung der Forschung zu verwenden."

Begründung:

Es ist im Interesse der Forschung notwendig, die wirtschaftliche Verwertung von Ergebnissen der Forschung wieder unmittelbar der Forschung nutzbar zu machen.

29. **Zu § 35 Abs. 1**

In § 35 Abs. 1 ist unter den Ausnahmen außer § 19 auch § 22 Abs. 2 anzuführen.

Begründung:

Angesichts der Verantwortlichkeit der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen für die Entwicklung des Unternehmens erscheint es unangebracht, auch ihnen das Konkursvorrecht nach § 22 Abs. 2 zu gewähren.

30. **Zu § 35 Abs. 2**

In § 35 Abs. 2 werden die Worte „es sei denn, daß sie offenbar unbillig sind" ersetzt durch die Worte „soweit sie nicht offenbar unbillig sind".

Begründung:

Die Vorschrift ist der Fassung von § 19 Abs. 2 anzupassen.

Stellungnahme
der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates

Der Bundesrat hat mehrere Änderungen des Gesetzentwurfs über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten vorgeschlagen, ohne jedoch die Vorlage der Bundesregierung in ihrem Aufbau und ihren Grundsätzen zu verändern. Die Bundesregierung nimmt zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrats wie folgt Stellung:

1. Die Bundesregierung stimmt den Änderungsvorschlägen des Bundesrats zu Nr. 6 bis 8, 11, 12a, 13, 15 bis 19, 21, 29 und 30 zu.

2. Den Änderungsvorschlägen des Bundesrats zu Nr. 1 bis 5, 9, 19b, 20, 22, 24 und 27 vermag sich die Bundesregierung nicht anzuschließen.

3. Zu den weiteren Vorschlägen des Bundesrats bemerkt die Bundesregierung:

   Zu Nr. 10:

   Die Bundesregierung stimmt der Absicht des Bundesrats, den Beginn der Frist in § 9 Abs. 2 näher festzulegen, grundsätzlich zu. Dem Vorschlag des Bundesrats kann aber in seinem Wortlaut deswegen nicht zugestimmt werden, weil eine „Verhandlung" über die Feststellung der Vergütung vom Gesetz nicht gefordert wird.

   Die Bundesregierung schlägt statt dessen vor, im § 9 Abs. 2 nach den Worten „innerhalb einer Frist von einem Monat" die Worte „nach Scheitern des Einigungsversuches" einzufügen.

   Zu Nr. 14:

   Dem Grundgedanken des Vorschlages des Bundesrats wird zugestimmt. Der Änderungsvorschlag läßt jedoch die Frage offen, auf wessen Kosten die Anmeldung zu bewirken ist.

   Die Bundesregierung schlägt daher vor, dem § 10 Abs. 3 letzter Halbsatz folgende Fassung zu geben:

   „. . ., so kann der Arbeitnehmer die Diensterfindung im Namen und auf Kosten des Arbeitgebers zum Schutzrecht anmelden."

   Zu Nr. 23:

   Der Druckfehler findet sich nur in der Bundesratsdrucksache.

   Zu Nr. 25:

   Dem Vorschlag des Bundesrats wird zugestimmt. Die Bundesregierung schlägt jedoch vor, in dem Vorschlag des Bundesrats nach dem Wort „Klage" das Wort „auch" einzufügen, um klarzustellen, daß dem Kläger die Möglichkeit unbenommen bleibt, die Klage auf Zahlung eines der Höhe nach bestimmten Betrages zu richten.

   Zu Nr. 26:

   Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag mit der Maßgabe zu, daß an die Stelle des Wortes „Ergänzungsvorlage" das Wort „Erstreckungsverordnung" gesetzt wird.

   Zu Nr. 28:

   Die Bundesregierung stimmt dem Grundgedanken des Vorschlages des Bundesrats zu. Sie hält es jedoch für zu weitgehend, die Verwendung des aus der Beteiligung zufließenden Betrages zur Voraussetzung für die Inanspruchnahme zu machen, wie es der Vorschlag des Bundesrats vorsieht. Sie ist ferner aus Gründen der Systematik der Auffassung, daß der vom Bundesrat vorgeschlagene Gedanke zweckmäßigerweise in den § 33 eingefügt wird.

   Demgemäß schlägt die Bundesregierung vor, dem § 33 folgenden Absatz 2 anzufügen:

   „(2) Bei Diensterfindungen von Leitern oder Mitarbeitern einer Forschungseinrichtung des öffentlichen Dienstes soll der aus der Inanspruchnahme einer angemessenen Beteiligung an dem Ertrage der Diensterfindung (Absatz 1 Nr. 2) dem Arbeitgeber zufließende Betrag zusätzlich zur Förderung der Forschung verwendet werden."